



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

ANDRESA DAROSCI SILVA

CARACTERÍSTICAS DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS
COM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Florianópolis (SC)

2008

Andresa Darosci Silva

CARACTERÍSTICAS DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Linha de Pesquisa: Processos Organizacionais, Trabalho e Aprendizagem.

Orientadora: Prof^a Dra. Suzana da Rosa Tolfo.

Florianópolis (SC)

2008

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e oportunidades que me proporcionou.

Aos meus pais Jair e Marli que me deixaram como herança minha educação.

Aos meus irmãos Rodrigo e Carolina por me verem como um bom exemplo de profissional.

Ao meu noivo, Luiz Henrique pelos dias que estive ausente, por sua paciência nos momentos de aflição, pelo amor dedicado, por sempre acreditar em mim e principalmente por me apoiar em todas as decisões que contribuíram para minha paz e conclusão desta pesquisa.

Agradeço aos meus colegas de turma de mestrado, em especial à Regina Márcia Brolesi e Ana Luiza Gonçalves da Silva pelas horas de estudo e orientações.

A minha orientadora Prof^a. Suzana da Rosa Tolfo pela paciência e sabedoria na condução desse processo, do qual resultou essa produção e crescimento profissional e pessoal.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC, os agradeço por dividir seus conhecimentos.

Ao Superintendente do CIEE/SC e colegas, que por meio desta instituição, pude coletar os dados desta pesquisa.

As pessoas que contribuíram, de uma forma ou de outra, para a realização desta pesquisa, minha gratidão.

RESUMO

As aceleradas transformações culturais, manifestações sociais e econômicas em curso têm imposto a necessidade de novos formatos organizacionais. Em decorrência dessas alterações o conteúdo e vínculo de trabalho, o conceito de emprego e a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho se alteraram, bem como as exigências de novas competências profissionais. Essas transformações, ao longo dos séculos, apresentam um profundo impacto nos ambientes de trabalho e geram novas expectativas, demandas e atitudes da força de trabalho. O resultado desse panorama é a expansão de modelos contratuais, como o contrato de estágio, que atinge diretamente as relações de trabalho e o comprometimento dos trabalhadores com as organizações. O objetivo desta pesquisa foi caracterizar o comprometimento de estagiários com as organizações concedentes de estágio. A amostra da pesquisa foi formada por 22 estagiários ativos em organizações privadas por meio do Centro de Integração Empresa-Escola de Santa Catarina. Os dados foram obtidos junto a fontes indiretas, por meio de grupos focais e documentos. As verbalizações dos estagiários possibilitaram identificar as características de comprometimento acerca das categorias de análise em relação ao estágio e o comprometimento organizacional. Por meio do estudo pode-se verificar que os estagiários se comprometem com as organizações de forma instrumental e permanecem no local de estágio por serem remunerados e identificarem no futuro a possibilidade de efetivação na mesma organização, por trabalharem em locais que possibilitam um ambiente de trabalho agradável que transfere conhecimento aos mesmos e resulta em aprendizagem. Por outro lado, os estagiários se comprometem de forma normativa pelo sentimento que estes possuem em permanecer na organização para retribuir o que a organização fez ou faz por eles (estagiários), ou seja, cumprem as normas e regras de pontualidade, assiduidade e realizam as atividades que lhe são atribuídas.

Palavras-Chave: Comprometimento organizacional. Estágio. Estagiário.

ABSTRACT

The accelerated cultural transformations, social and economic events have ongoing tax the need for new organizational formats. As a result of these changes, the content and linkage of work, the concept of employment and understanding of the functioning of the labour market is changing, and the requirements of new professional skills too. These transformations over the centuries have a profound impact in work environments and generate new expectations, demands and attitudes of the workforce. The result of that picture is the expansion of contractual models, as the contract of probation, which directly affects the relations of work and commitment of workers with the organizations. The objective of this research was to characterize the commitment of trainees with organizations licensors of probation. The sample of the survey was formed by 22 active trainees in private organizations through the Centre for Integration Company-School of Santa Catarina. Informations were obtained from indirect sources, through focus groups and documents. The verbalizations of trainees allowed identify the characteristics of commitment on the categories of analysis in relation to the stage and organizational commitment. The study showed that the trainees undertake with organizations so instrumental and remain in their place of probation for being paid and identify in the future the possibility of effectiveness in the same organization, for work in places that enable a work environment pleasant that transfers knowledge and the same results in learning. However, the trainees undertake in order normative by the feeling that they have to remain in the organization to repay what she (organization) did or does for them (trainees), or meet the standards and rules of punctuality, attendance and perform the activities that are assigned to them.

Key-words: Organizational Commitment. Period of Training. Apprenticeships. Trainees

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Abordagens Conceituais e Respectivas Fontes	
	Teóricas na Investigação do “Comprometimento	
	Organizacional”	34

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Análise da Variável: Estágio Não-Obrigatório em Organizações Privadas	43
TABELA 2 -	Análise da Variável: Tipos de Comprometimento Organizacional	43
TABELA 3 -	Distribuição dos participantes em função das suas características do sexo e faixa etária	49
TABELA 4 -	Distribuição dos participantes em função das características do curso, fase, turno, universidade, tempo de estágio, carga horária e área de atuação	51
TABELA 5 -	Distribuição das respostas sobre significado do estágio para os estagiários	54
TABELA 6 -	Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que significa ser estagiário.....	58
TABELA 7 -	Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estudante a procurar uma oportunidade de estágio	62
TABELA 8 -	Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estagiário a permanecer na organização	65
TABELA 9 -	Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estagiário a trocar de organização.....	69
TABELA 10 -	Apresentação das verbalizações dos participantes sobre os comportamentos de outros estagiários e que demonstram o comprometimento com a organização de trabalho	73
TABELA 11 -	Apresentação das verbalizações sobre os comportamentos que os estagiários pesquisados expressam e que demonstram o seu comprometimento com a organização	77

SUMÁRIO

RESUMO	IV
ABSTRACT	V
LISTA DE FIGURAS	VI
LISTA DE TABELAS	VII
1. COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO	10
1.1. O Mundo do Trabalho e suas transformações	13
1.2. O Papel do Estágio na Formação Profissional	22
1.3. Comprometimento nas Organizações de Trabalho.....	30
2. O PROCESSO DE INVESTIGAR AS CARACTERÍSTICAS DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO	40
2.1 Participantes	40
2.2 Fontes de Informação	41
2.3 Situação e Ambiente	41
2.4 Equipamentos e Materiais	42
2.5 Procedimentos.....	42
2.5.1. Decomposição das Variáveis	42
2.5.2. Elaboração do instrumento utilizado.....	44
2.5.3. Contato com o dirigente da organização e com os participantes	44
2.5.4. Coleta de informações por meio de Grupos Focais	45
2.6. Análise, Descrição e Interpretação das Informações	47
3. ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM AS ORGANIZAÇÕES CONCEDENTES DE ESTÁGIO	48
3.1. Caracterização dos participantes	48
3.2. O Estágio	54

3.3. O Comprometimento Organizacional	62
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	84
APÊNDICES	97
ANEXOS	103

Comprometimento de Estagiários com Organizações de Trabalho

O que leva os estagiários a se comprometerem com as organizações concedentes de estágio? Questionar se o estagiário identifica estágio como sinônimo de trabalho faz parte de questões que parecem pouco respondidas na literatura e importantes de serem pesquisadas, pois estágio é considerado atualmente, como parte da formação do estudante, para que este possa desenvolver atividades relacionadas à sua futura área de atuação profissional. As atividades de estágio são regidas por meio da Lei 6.494/77 e do Decreto 87.497/82 que o define como instrumento para o processo do ensino e da aprendizagem, além de proporcionar aos alunos uma experiência de trabalho. Constitui-se em uma etapa da formação do estudante, que permite, por meio de treinamento e educação, desenvolver habilidades variadas antes mesmo da sua conclusão escolar.

O estágio integra o estudante ao mundo do trabalho como estratégia de profissionalização, mas os tipos de vínculo que o estagiário desenvolve em relação à organização são pouco conhecidos. Os vínculos são *constructos*¹ que na relação indivíduo-trabalho se caracterizam pela possibilidade de gerar satisfação e envolvimento, e que em relação à organização podem ser expressos por meio de quatro outros *constructos*: o comprometimento, pelas percepções de suporte, reciprocidade e justiça organizacional (Siqueira e Gomide Jr, 2004). Dentre as formas de vínculo com a organização, nesta dissertação o objeto de estudo foi o comprometimento organizacional. Deste modo, conhecer as características do comprometimento dos estagiários com as organizações que promovem o estágio permite produzir conhecimento sobre o problema: Quais as características do comprometimento dos estagiários com as organizações concedentes de estágio?

O estágio tem uma função de articulação entre o “mundo” acadêmico e das organizações. Os estudos brasileiros sobre o tema estágios encontrados na revisão da literatura apresentara interesse em pesquisar, de acordo com Silva (1992), sobre os estágios supervisionados. A autora verificou que o estágio supervisionado leva o aluno a constatar na prática a eficácia e eficiência das teorias adquiridas e traz para

¹ “Comprometimento não seria um comportamento, mas seria um *constructo* ou conceito elaborado ou sintetizado a partir de uma série de ações ou razões dos indivíduos em várias situações” (BORGES-ANDRADE, ZANELLI, BASTOS, 2004).

escola o “feedback” das informações, num contínuo movimento dialético, transformando em ação os conceitos, aperfeiçoando as atividades intra e extra muros escolares. Com base nos dados quantificados, resultantes do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de alunos da Faculdade de Ciências Administrativas e Contábeis de Lins/SP, foi verificado por meio do estudo, que em média 20 organizações do ramo comercial ao bancário, da região de Lins/SP, contratam estagiários anualmente. O acompanhamento do TCC por meio dos empresários proporciona-lhes conhecimentos, contatos com o meio universitário, ensejando engajamento dos estudantes que mais se destacam nos seus quadros de recursos humanos. Quanto às organizações, são fornecidos subsídios teóricos, possibilitando-lhes, desenvolvimento, aperfeiçoamento de suas técnicas administrativas, evitando estagnação intelectual que pode levar à obsolescência.

Amorim, Freitas, Wanderley e Cordeiro Junior (1994) pesquisaram sobre as vantagens de ter estagiários nas organizações com o propósito de analisar a influência da gestão das organizações sobre as características dos estágios oferecidos aos alunos do curso de Administração de Empresas. Os autores constaram que o tipo das atividades desenvolvidas nos estágios oferecidos não era o esperado, pois a grande maioria exigia apenas o exercício de atividades de caráter meramente rotineiro e repetitivo, as quais não contribuíam efetivamente para a formação acadêmico-profissional dos estudantes de administração. Destacou-se por meio do estudo a natureza das organizações privadas e públicas ou estatais em relação às suas formas de gestão com os tipos de estágios curriculares e extracurriculares e seus reflexos sobre variáveis como desempenho acadêmico, reprovações, mudança de turno do curso, tipos de atividades exigidas, valor da bolsa de estágio, benefícios oferecidos, treinamento realizado com os alunos, entre outros. Os resultados na pesquisa mostraram a relevância do tema o qual deve ser melhor discutido e controlado pelos envolvidos no processo (universidades e agentes de integração), a fim de que as organizações não apenas utilizem os estudantes como uma alternativa de baratear seus custos com a mão de obra.

O estágio extracurricular e seus reflexos na formação dos administradores, foi pesquisado por Ceretta, Mello e Trevisan, (1996) com o objetivo de verificar as influências da realização de estágios na formação profissional do acadêmico do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria/RS. De uma maneira geral, se concluiu por meio do estudo, que é visível que a grande maioria

dos estágios está sendo desenvolvida no setor bancário, em atividades que apresentam pouca ou nenhuma influência no desenvolvimento gerencial de futuros profissionais em administração, ou seja, favorecem apenas o desenvolvimento de habilidades operacionais, burocráticas e repetitivas. Outra questão preocupante, é que quase todos os entrevistados, afirmaram que não foi necessário o planejamento de suas atividades antes da realização do estágio extracurricular. Esses fatores evidenciam a necessidade que há de se questionar, não a validade do estágio extracurricular, mas sim os moldes em que os mesmos estão sendo desenvolvidos, buscando uma maior integração dos três elementos essenciais para este tipo de atividade: Organização, Estudante e Instituição de Ensino, para um melhor aproveitamento do capital intelectual do estagiário.

O sistema de acompanhamento de estágio foi pesquisado por Ostroski e Cosentino (1996) que analisaram a necessidade de desenvolver um Sistema de Acompanhamento e Controle de Estágios Supervisionados (SACES) que permitisse a automatização de todo o processo, inclusive emitindo uma variedade de relatórios para facilitar o gerenciamento dos mesmos. No que tange à implantação do sistema, são considerados os processos preliminares já existentes e os que deverão ser criados para proporcionar o alcance dos objetivos propostos. Foi demonstrado por meio do artigo, que o Sistema de Estágios é o conjunto de elementos que viabilizam o desempenho de atividades práticas demandadas pelos acadêmicos da graduação, necessárias à complementação do aprendizado. Caracteriza-se pelo conjunto de ações que visam implantar, manter, supervisionar e avaliar a política e operacionalização de Estágios.

O estudo realizado por Barros e Limongi-França (2004) fez um comparativo entre a visão do estudante e das organizações com o objetivo de identificar os usos e abusos sob dois pontos de vista: do estudante e da organização. De maneira geral, os resultados da pesquisa sugerem que a atividade de estágio serve como um instrumento de aprendizado, e as organizações e estudantes reconhecem sua importância para a formação profissional do administrador. Os estudantes demonstram interesse em complementar sua formação acadêmica e obter experiência profissional antes de se graduarem. Ao mesmo tempo em que buscam esta complementação, procuram conciliar a faculdade com o trabalho. Para as organizações é uma forma de investir em novos talentos, adquirir conhecimento e renovar sua equipe. Quanto ao papel da Universidade na realização do estágio, o

resultado sugere uma necessidade de maior envolvimento dos docentes, ou mesmo da universidade, na orientação do estágio.

Verifica-se que a temática dos estágios e suas variáveis tem sido estudadas, porém, na revisão da literatura não foram identificados pesquisas até o momento com o objetivo de estudar o comprometimento dos estagiários com as organizações. A ausência de estudos a respeito do fenômeno reafirma a importância de pesquisas que venham a contribuir para a produção de conhecimento sobre a temática. A relevância social desta pesquisa, a partir dos dados obtidos, será produzir conhecimento sobre o modo como os estagiários se comprometem com as organizações de trabalho e contribuir desta forma, para a melhoria contínua das políticas de recursos humanos nas organizações em um período onde o trabalho passa por grandes mudanças.

1.1. O Mundo do Trabalho e suas transformações

A velocidade das transformações sociais, econômicas, culturais e tecnológicas atuais tem alterado as estruturas e os processos organizacionais. Essas transformações, ao longo dos séculos, apresentam um profundo impacto nos ambientes de trabalho e geram novas expectativas, demandas e atitudes da força de trabalho. Ao mesmo tempo os ambientes altamente instáveis exigem contínuo ajustamento das organizações e maior capacidade de antecipação às tais mudanças para garantir a sua sobrevivência e/ou seu crescimento. De acordo com Fleury (1991), essas mudanças têm transformado a competitividade, a tecnologia, a flexibilidade e a modernização em questões diretamente vinculadas à sobrevivência das organizações.

Drucker (1993) afirma que as novas tecnologias “soterram” a industrialização pesada e transformam o mundo do trabalho. De acordo com a análise do autor, os recursos econômicos básicos não são mais o capital e nem os recursos naturais e sim o conhecimento. Hoje o valor é criado pela produtividade e pela inovação que são aplicações do conhecimento ao trabalho e ainda para o autor, “embora a economia mundial vá permanecer como uma economia de mercado e manter as instituições de mercado, sua substância mudou radicalmente. Ela ainda é ‘capitalista’ mas agora é dominada pelo capitalismo da inovação” (1993, p. 140). Para Machado (1992) as projeções indicam que a natureza do trabalho, em função dos avanços

tecnológicos, requererá maior nível de qualificação e formação, exigindo dos profissionais conhecimentos mais globais do processo produtivo e maior integração entre a concepção e a execução do trabalho. Em decorrência dessas mudanças o conteúdo do trabalho e das profissões, o conceito de emprego e a compreensão do funcionamento do mercado de trabalho se alteram bem como, as exigências de novas competências profissionais. O desenvolvimento de competências profissionais demanda características comportamentais essenciais como saber ouvir, trabalhar em equipe, motivar, influenciar e desenvolver pessoas, além da comunicação constante com outros profissionais. Se há alguns anos falava-se em "foco nos resultados", hoje é valorizado o profissional com perfil estratégico, no qual possui facilidade para promover mudanças para o contínuo desenvolvimento organizacional. (MALSCHITZKY, 2002).

A palavra *trabalho*, origina-se do latim, *tripalium*, *trabacula* que significava instrumento de tortura, o que a vincula à idéia de sofrimento ou de castigo (CODO, 1993). Ao caracterizar diferentes fases na história do trabalho, Martins (2004) identifica a escravidão como a primeira forma de trabalho na qual o escravo era considerado apenas "uma coisa", sem qualquer direito. Em Roma, o trabalho também era feito pelos escravos, que eram considerados coisas, e vistos como desonrosos. Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo e envolvia apenas a força física. Em outra fase adiante com a decadência do Império Romano que, desenvolveu-se a servidão. Era a época do feudalismo, este sistema foi o modo de organização da vida em sociedade que caracterizou a Europa durante grande parte da Idade Média. Os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas ao contrário, deveriam prestar serviço na terra do senhor feudal. Segundo o mesmo autor, o trabalho era considerado um castigo. Num terceiro plano, encontravam-se as corporações de ofício, onde existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. Com o decorrer da história, o conceito de trabalho vai se remodelando e oportuniza liberdade de trabalho ao trabalhador.

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, foi publicado na França o Decreto d'Allarde, que permitiu a liberdade de trabalho, restringindo as corporações de ofício.

De acordo com Nascimento (2006), o princípio da liberdade do trabalho fundamenta a natureza contratual do vínculo entre o empregado e o empregador. A Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. O autor explica que as Corporações de Ofício foram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades que contavam com mais de 10 mil habitantes. Cada corporação agregava pessoas que exerciam o mesmo ofício. Eram elas as responsáveis por determinar preços, qualidade, quantidades da produção, margem de lucro, o aprendizado e a hierarquia de trabalho. Todos aqueles que desejavam entrar na corporação deveriam ser aceitos para a função de aprendiz e, além disso, não recebiam salário. Eram orientados por um mestre, onde este detinha as ferramentas e fornecia a matéria-prima.

As Corporações de Ofício, basicamente eram compostas de três classes: os mestres, os jornaleiros, também chamados de companheiros, e os aprendizes. De acordo com Martins (2004), os mestres eram os donos da oficina, que acolhiam os jornaleiros ou companheiros, e eram, também, responsáveis pelo adestramento dos aprendizes. Os aprendizes não recebiam salários, geralmente eram parentes e moravam com o mestre. À medida que se avançava para o fim da Idade Média, tornava-se mais difícil ao jornaleiro atingir a condição de mestre. Isso acontecia principalmente em virtude do domínio que os membros mais ricos passaram a ter sobre as corporações, reduzidas quase que exclusivamente aos seus familiares.

A Revolução Industrial, de acordo com Hobsbawm (2003), consistiu em um conjunto de mudanças tecnológicas com profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social. Iniciada na Grã-Bretanha em meados do século XVIII, expandiu-se pelo mundo a partir do século XIX. Ao longo do processo, a máquina foi suplantando o trabalho humano, uma nova relação entre capital e trabalho se impôs, novas relações entre nações se estabeleceram e surgiu o fenômeno da cultura de massa, entre outros eventos. Essa transformação foi possível devido a uma combinação de fatores, como o liberalismo econômico, a acumulação de capital e uma série de invenções, tais como o motor a vapor. A partir daí o capitalismo se tornou o sistema econômico vigente.

A Revolução Industrial acabou vinculando o trabalho ao emprego. De acordo com Luz Filho (2002) o conceito de emprego passa a ser associado a tarefas,

projetos, missões a cumprir ou tarefas a desempenhar. Os trabalhadores de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Segundo Nascimento (2006), a concepção do trabalho como mercadoria sujeita à lei da oferta, da procura e do salário, como preço dessa mercadoria era apregoadado pelo liberalismo econômico do século XVIII. O empregado vendia o seu trabalho e por essa transação recebia um valor, que seria a sua remuneração. A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, o tempo começou a ser controlado por industriais e não mais pelos artesãos.

Para Marx (1980) o trabalho deveria ser humanizador, porém sob a ótica do capitalismo é o seu contrário. O autor acreditava que o trabalho era alienante (o trabalhador desconhece o próprio processo produtivo e o valor que agrega ao produto, além de não se identificar com os produtos do seu trabalho), explorador (devido aos objetivos de produção da mais-valia² vinculada ao processo de acumulação do capital), humilhante (afeta negativamente a auto-estima), monótono (em sua organização e conteúdo da tarefa), discriminante (porque classifica os homens à medida que classifica os trabalhos), embrutecedor (longe de desenvolver as potencialidades, inibe ou nega sua existência por meio do conteúdo pobre, repetitivo e mecânico das tarefas) e submisso (pela aceitação passiva das características do trabalho e do emprego, pela imposição da organização interna do processo de trabalho, pelas relações sociais mais amplas).

Cattani e Holzmann (2006) corroboram com Marx (1971) por compreenderem o trabalho como uma atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens sejam eles materiais ou imateriais e que contribuem para a reprodução da vida humana, individual e social. Cattani (1997) entende que o contexto de competição capitalista global coloca em questionamento a centralidade do trabalho. O que parece é que as novas e precárias formas de ocupação da força de trabalho como a terceirização, contrato de estágio, contrato temporário e trabalho autônomo, deixam de ser modalidades condenadas ao desaparecimento para ocupar o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho e que são reflexos da nova configuração do emprego.

Antunes (2006) demonstra que com a diminuição do contingente da classe operária tradicional, paralelamente efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho

² Diferença entre o que o trabalhador gera de riqueza e o que recebe de contrapartida e que é apropriado pelo capitalista.

assalariado Observa-se, no universo do mundo do trabalho, no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade, ou seja, de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também por meio da crescente incorporação do contingente feminino no mundo do trabalho. Além disso, vivencia-se uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado que marca a sociedade dual no capitalismo avançado, a heterogenização do trabalho e proletarização intensificada. O trabalho assalariado, historicamente, de acordo com Segnini (2001), quase sempre condenou grande parcela dos trabalhadores a viverem de forma miserável. O resultado dessas transformações é a expansão dos modelos contratuais e que atinge diretamente as relações de trabalho.

As novas dimensões do contrato de trabalho que refletem estas mudanças estão tipificadas no ordenamento jurídico brasileiro. Gomes (2006) apresenta 13 (treze) modalidades de contratação na seguinte ordem: (1) contrato de emprego; (2) contrato de trabalho avulso; (3) contrato de prestação de serviço; (4) contrato de empreitada; (5) contrato de estágio; (6) contrato de residência médica; (7) contrato de trabalho desinteressado; (8) contrato de mandato; (9) contrato de comissão; (10) contrato de agência ou de representação comercial; (11) contrato de distribuição; (12) contrato de corretagem e (13) contrato entre a cooperativa de trabalho e o cooperado. O contrato de trabalho tem sido associado ou identificado como contrato de emprego, por mais que a doutrina especializada saiba que a relação jurídica de emprego é tão somente uma espécie da relação jurídica de trabalho. Conhecer as modalidades de contrato de trabalho e seus significados evita confusões de interpretação do seu sentido. Neste caso, vale salientar que o objetivo da pesquisa é de estudar a modalidade de contrato de estágio.

A Ciência do Direito estabelece distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego. De acordo com Delgado (2007, p.285), “a primeira expressão tem caráter genérico e refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em

labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível”. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, e outras modalidades de pactuação de prestação de labor como exemplo, o trabalho de estágio. Já a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

Pode-se estabelecer a diferença entre o estagiário e o empregado ao se analisar aspectos formais da relação de emprego como também os requisitos específicos à figura do estágio. O estágio de estudantes não deve ser confundido com emprego, desde que cumpridas as determinações da Lei nº 6.494/77. São figuras totalmente distintas. Autores, como Jahoda apud Borges e Yamamoto (2004), definem o emprego como uma forma específica de trabalho econômico regulado por um acordo contratual. Uma definição mais global é apresentada por Blanch (1990, p.112), enquanto “conjunto de atividades humanas, retribuídas ou não, de caráter produtivo ou criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta atividade, a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e/ou social. Jahoda citada por Borges e Yamamoto (2004), argumenta que deve ser mais adequado contrapor o desemprego ao emprego e não discutir como antítese do trabalho. A confusão de definições encontradas em nossos hábitos lingüísticos dificulta a discussão sobre o papel do trabalho na sociedade no final do século XX e início do XXI e a importância que as pessoas atribuem ao trabalho. Enquanto o estágio está voltado à formação do estudante, o emprego pressupõe a venda do tipo de trabalho e suas decorrências. No entanto, de acordo com Souza (2005), surgem argumentos de que o estagiário tira o emprego do trabalhador nas organizações. Para o autor, é um argumento frágil, já que o estagiário não é responsável pelo produto final, além disso, quem tem o compromisso com os resultados é o trabalhador regido pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

As distintas modalidades de contratação promovem diferentes implicações sociais para os trabalhadores e seus sindicatos. O vínculo do indivíduo com o seu trabalho é complexo e compreende não somente a relação com o trabalho em si, mas também com o seu emprego, com a equipe de trabalho, com a carreira ou

ocupação, com o sindicato e com a organização propriamente dita. Para os defensores da flexibilização, as diversificações dos tipos de contrato de trabalho desobstruem os entraves legais à mobilização da forma de trabalho, quanto à contratação. Para Nascimento (2006) implica, por exemplo, na possibilidade de se trabalhar em domicílio por meio do teletrabalho (móvel, em casa ou nas organizações), que tem como aspecto fundamental a atividade de vendas de produtos e serviços via computador.

A flexibilidade das contratações leva os trabalhadores a desenvolverem atividades subcontratadas. A subcontratação é um termo genérico de acordo com Catanni e Holzmann (2006), e que designa o instrumento gerencial, por meio do qual, uma organização transfere atividades ou tarefas para outra unidade empresarial. Essa transferência de trabalho pode-se referir tanto à atividade-fim da organização, como às atividades de suporte ou de apoio ao foco do negócio. O conceito incorpora várias modalidades, tais como, o simples trabalho em domicílio, o trabalho autônomo e por empreitada, as cooperativas de trabalho, as agências de mão de obra, as franquias, o teletrabalho, o trabalho “por projetos”, entre outros. As práticas de subcontratação são antigas, como no caso do século XIX a forma de trabalho em domicílio, ainda que as intensidades do seu uso tenham se modificado ao longo do tempo.

Castel (1998) afirma que cada vez mais trabalhadores são flexibilizados, não importando a qualificação, o ramo, função ou profissão. Na nova segmentação do mercado de trabalho, poucos profissionais estarão livres de serem atingidos por esse processo que os lança à precariedade por meio da terceirização e da subcontratação. Para Nascimento (2006), terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originalmente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado. Esta é uma figura jurídica usada no vocábulo da linguagem trabalhista para designar a transferência de atividade econômica de quem originalmente exerceria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei, mas pode ter implicações trabalhistas (que também ocorrem na sucessão de organizações) e em outras alterações que podem afetar o direito dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.

O trabalho precário ocasiona a descontinuidade das atividades de trabalho e os longos períodos de desemprego conduzem à desestruturação de vínculos sociais outrora duradouros no trabalho e na vida social. De acordo com Cattani e Holzmann (2006), a deteriorização das condições sociais de trabalho e com ela da qualidade de vida dos trabalhadores, mediante a desregulamentação das relações de trabalho e a desproteção social, compromete o alcance da perspectiva de construção de um patamar de convivência baseada em princípios de cidadania. Trata-se da expansão de um contingente populacional disposto a assumir os postos de trabalho pior remunerados (a exemplo dos estágios e trabalhos terceirizados) ,provocando, dessa forma, o rebaixamento dos níveis gerais de salários. Os autores ainda afirmam que a definição do trabalho precário contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício das atividades. Na primeira, considera-se o retrocesso em relação às conquistas não constitucionais, mas acordadas nas negociações coletivas. Na segunda, consideram-se a relação entre ganhos e quantidade de trabalho e de forma complementar aspectos de qualidade ligados diretamente ao exercício da atividade.

As mudanças estruturais de início dos anos 90 na economia brasileira trouxeram transformações, no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho. Uma política ordenada de desenvolvimento econômico, com instrumentos como a adoção de políticas sociais, não retardou o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Pelo contrário, afirmam Lourenço e Cunha (1999) que a participação dos jovens no mercado de trabalho por meio dos estágios ou outro modelo contratual implicou numa tentativa de aumentar o orçamento familiar, como também a participação das mulheres, que vêm conquistando seu espaço, a fim de “lutar” por dinheiro, poder e qualidade de vida. As mudanças ocorridas nos processos produtivos e do trabalho produziram a abertura de um novo cenário de competitividade predominando na mesma década, exigindo aumento de produtividade com um maior grau de escolaridade e qualificação dos profissionais. De acordo com as estimativas da Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), obtidos no censo de 1996, “apesar de os homens ainda terem uma participação bem mais expressiva (74,5% dos homens fazem parte da força de trabalho) que as mulheres (50,2% estavam no mercado de trabalho), cabe a elas uma importante contribuição no mercado de trabalho, alcançando ultimamente patamares mais

elevados”. Por meio dos resultados apresentados, pode-se verificar a importância do estágio na formação profissional e na participação ativa na economia do país.

A globalização da economia vem modificando sensivelmente o perfil dos profissionais que são admitidos por organizações dos mais variados ramos de atividade (BERTELLI, 2002). O contrato de trabalho ficou exposto às tensões que a competição entre as organizações gerou, voltadas para a redução dos custos do trabalho e o aumento da eficiência dos empregados. O foco no resultado esperado, flexibilidade, habilidade em comunicação, liderança e capacidade de trabalhar em equipe são as competências³ mais buscadas pelas organizações que apostam ao recrutar jovens por meio de programas de estágio e trainee, segundo um levantamento feito pelo Grupo Foco com mais de 20 organizações de vários segmentos no primeiro semestre de 2007. Os resultados indicados por meio do Grupo Foco projetam que o emprego será drasticamente reduzido, ou seja, haverá trabalho, mas deixará de existir a concepção clássica de carreira, a vinculação a uma única organização e prevalecerá a atuação diversificada, com profissionais que prestam serviços a várias organizações, atuam em diversos projetos e com redefinição da hierarquia e do local de trabalho. Portanto, investimentos em tecnologia e automação nada significarão se não forem acompanhados de ações efetivas de qualificação das pessoas.

Dados de uma pesquisa realizada pela InterScience com estagiários e ex-estagiários do CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola) identificou que 64% dos estudantes foram efetivados após o primeiro ou o segundo estágio, além do aumento de 16% na contratação de estagiários registrado em 2004, em relação a 2003 (MOURA, 2004). Há situações na qual o estagiário foi, e infelizmente ainda é, encarado como “mão-de-obra” barata e sem preocupação com investimento no seu desenvolvimento. O estágio é, segundo Pochmann (2003), uma das quatro principais estratégias do mercado para contornar os encargos trabalhistas impostos pela legislação, ao lado da terceirização, das cooperativas e do trabalho autônomo, perdendo sua caracterização pedagógica.

As organizações buscam absorver mão-de-obra especializada e capacitada para atuar nas mais diversas áreas e atribuem à instituição de ensino grande

³ Le Boterf (1995) [“é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado”].

responsabilidade de fornecer profissionais preparados. Em geral, as organizações procuram aqueles cuja formação técnica alie a teoria à prática, por meio da aplicação dos conteúdos em atividades desenvolvidas em laboratórios e oficinas, num contexto o mais próximo possível da realidade que estes futuros profissionais encontrarão nos locais de trabalho (HIMPEL, 2004). Esta autora argumenta ainda que, por mais que existam aulas práticas, estas constituem apenas uma simulação e, por isso, é necessário que se tenha um período de adaptação e integração deste futuro profissional, por um período conhecido como estágio. Uma compreensão introdutória sobre o mundo do trabalho é relevante para a proposta desta dissertação, pois o estágio se encontra entre os modelos contratuais jurídico do país e faz parte do contexto do trabalho.

1.2. O Papel do Estágio na Formação Profissional

A crise no mercado de trabalho e altos índices de desemprego, de acordo com Machado (2006), fazem com que os interessados em obter uma colocação, procurem outras formas de trabalho remunerado mesmo que tenham que abrir mão do chamado emprego formal (aquele que possibilita garantias e direitos sociais). Segundo Nascimento (2006), o estágio de estudantes nas organizações começou a ser valorizado na medida em que a sociedade moderna convenceu-se da importância do aperfeiçoamento da formação profissional, como meio de combate ao desemprego e integração entre as instituições de ensino e as organizações de trabalho. Dentro desse contexto, a institucionalização de políticas de incorporação de jovens no mercado de trabalho, são cada vez mais dependentes das organizações como cenário adequado para a complementação do ensino teórico das instituições de ensino. Pastore (2006), afirma que o estágio aparece como uma solução que atende à formação, do lado dos jovens, e de segurança de recrutamento e seleção, do lado das organizações.

Portanto, o estágio pressupõe abrir novas oportunidades de realização pessoal e perspectivas de empregabilidade. A empregabilidade, de acordo com Balassiano, Seabra e Lemos (2003), vem sendo diretamente associada à questão da qualificação profissional, sendo esta representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos relativos à educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto de atitudes como iniciativa,

autonomia e versatilidade. Esses atributos garantiriam aos trabalhadores a capacidade de permanecer no mercado de trabalho. Para Machado (1998, p. 18), o “conceito de empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho”. No contexto que combina modernização tecnológica, ganhos crescentes de produtividade e redução dos postos de trabalho, a empregabilidade é encarada como a solução para os problemas atuais do mundo do trabalho.

As atividades de estágio são consideradas “trabalho”, pois o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2006) incluem o estagiário na População Economicamente Ativa (PEA) do País, e conceitua trabalho, como o “exercício de (...), c) ocupação sem remuneração, produção de bens e serviços, exercida durante pelo menos uma hora na semana: (...) conta-própria ou empregado, ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário...”. Apesar do forte estímulo, foi somente a partir do ano de 1995 que o número de ofertas de estágio aumentou significativamente (60% em relação ao ano anterior). Palma (1997), afirma que este aumento se deve principalmente à conscientização dos empresários brasileiros da importância do conhecimento acadêmico. Assim, a valorização do estágio seria o início da parceria efetiva entre a organização e a instituição de ensino.

A primeira fonte a tratar de estagiário no ordenamento jurídico brasileiro foi a Portaria n. 1002 do Ministério do Trabalho e Previdência Social que entrou em vigor em 1967. A portaria, de acordo com Machado (2006), apresentava como objetivo disciplinar o estágio e preveria a criação de uma Carteira Profissional de Estagiário que deveria ser registrada pela organização concedente. No ano de 1977 foi sancionada a Lei nº 6.494, regulamentada pelo Decreto-lei nº 87.497/82, que inseriu, definitivamente o estágio de estudantes no ordenamento jurídico do país, possibilitando às organizações públicas e privadas contratar estudantes, sem vínculo empregatício, para complementação do ensino e desenvolvimento profissional, com vistas à futura inserção no mercado de trabalho. O estágio de estudantes passou a ser conceituado de forma mais ampla com a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996. Por meio do estágio, o estudante deve exercer atividades que colaborem para sua aprendizagem profissional, social e cultural, desenvolver atitudes relacionadas ao mundo do trabalho, aplicar conceitos éticos e

conhecer as possibilidades existentes de sua realização como cidadão trabalhador. Marcovitch (1998) entende que ao estabelecer o elo entre o ensino teórico e o prático, e proporcionar a participação em situações novas, reais, o estágio propicia também o amadurecimento intelectual e comportamental, além de maior facilidade em lidar com problemas reais. Estágio deve ser entendido, de acordo com Bertelli (2002), como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático, aperfeiçoamento técnico-atitudinal, científico e de relacionamento humano, permitindo a co-participação da organização no processo de formação profissional e na colaboração com os objetivos educacionais.

Os estágios podem ser divididos em curricular obrigatório e não obrigatório. Os estágios curriculares obrigatórios são atividades programadas, orientadas e avaliadas que proporcionam ao estudante, aprendizagem profissional, social e cultural, por meio da participação em situações de trabalho, vinculadas a sua área de formação e que fazem parte da grade curricular do curso (BRASIL, 1982). Já o estágio curricular não obrigatório não faz parte da estrutura curricular, mas complementa a formação acadêmico profissional e pode ser realizado na própria universidade ou em organizações ou instituições conveniadas (SILVA, 2007). Em ambos os casos, devem ser formalizados por meio do Termo de Compromisso de Estágio e seu programa de atividades, acompanhado pela Instituição de Ensino e avaliado regularmente, por meio de um relatório de atividades.

Instrumentos normativos são requisitos obrigatórios para a existência dos estágios e para a sua validade. Para não caracterizar a relação de emprego, com o pagamento dos direitos trabalhistas e previdenciários, os dirigentes das organizações e instituições de ensino precisam atender às exigências da lei de estágio sob pena de ser reconhecido o vínculo de emprego. As organizações, de acordo com Santos (2006), que possuem estagiários ativos, possuem a responsabilidade de verificar se (1) o aluno está comprovadamente freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante, nível médio ou escolas de educação especial; (2) o aluno apresenta regularmente o relatório de atividades de estágio, devidamente assinado pelo estudante, instituição de ensino e unidade concedente; (3) o estágio proporciona a complementação do ensino e aprendizagem, atividades que são planejadas, acompanhadas e avaliadas em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares; (4) não extrapola a jornada diária; (5) o

estagiário pratica tarefas insalubres e penosas e que são proibidas e (5) foi confeccionado o documento de vínculo do estágio por meio do termo de compromisso. O não cumprimento dos aspectos estabelecidos poderá ser interpretado como desvirtuamento do que seja conceituado como estágio. De acordo com Ferreira (2005), quando se fala sobre os aspectos de legalidade do estágio, existe algo que escapa à compreensão das pessoas, isto é, que toda atividade social costuma ser disciplinada por leis e normas jurídicas. Para a autora, não se concebe as pessoas que vão exercer determinada atividade desconhecem o limite deste exercício, os conceitos e as competências próprios desta atividade.

O termo de compromisso de estágio pode revelar-se um instrumento de relação de emprego precário, a exemplo de outros previstos na legislação brasileira. A relação jurídica muitas vezes encontra-se desfigurada nas organizações. Santos (2006) demonstrou que o empregado travestido de estagiário pode ou não estar em conluio com o empregador, possuindo termo de compromisso assinado juntamente com a instituição de ensino e entidade intermediadora. O que deve ser analisado e apurado de fato são as circunstâncias fáticas que indicam a existência do contrato de emprego. Martins (2003), afirma que a primazia da realidade se configura quando os fatos são mais importantes do que os documentos e são privilegiados sob a forma ou a estrutura empregada.

A Lei 6.494/77 não apresenta uma cláusula específica que indica o período máximo determinado para que o estudante permaneça na organização concedente de estágio. Souza (2005) afirma que a carga horária de estágio é uma questão a ser discutida entre a organização que concede o estágio e a instituição de ensino que possui o banco de dados de estudantes. Por isso, existe o Termo de Compromisso de Estágio assinado por ambas as partes. Para o mesmo autor, não compete ao governo, por meio de qualquer ato superior, decidir a carga horária ideal. Em 2007, foi analisado um projeto de lei com alterações na lei de estágio, dentre elas, a determinação de que “Art. 8º - A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos”. Nesse caso, podemos identificar, de acordo com Beynon (1999), o contrato de estágio como sendo por tempo determinado, no sentido de que há uma exigência na elaboração de um Termo de Contrato de Estágio com objetivo de regularizar a situação e vigência do estudante na organização na qual ele realiza as atividades de estágio. Até que o projeto de lei seja votado e definido, a carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, não

poderão ser inferiores a um semestre letivo (Decreto nº 87.497/82). Por outro lado, o período previsto para o processo de formação precisa ser delimitado para que não haja desvirtuamento da lei regente.

Santos (2006) revela que mesmo não sendo juridicamente um empregado, o estagiário faz parte da força ativa de produção da organização, figura na base da pirâmide hierárquica e indiretamente faz parte do quadro de pessoal, sofrendo as conseqüências dos modelos administrativos de maximização de lucros, qualidade total e atendimentos das metas. Entretanto, de acordo com a pesquisa quantitativa realizada por Ajiki apud Santos (2006), o objetivo do estagiário quanto ao estágio é: (1) estagiar para adquirir experiências (2) ter mais chances para entrar no mercado de trabalho (3) custear os encargos universitários (4) adquirir experiências e contraprestação (5) mesmo sendo ínfimo o valor da contraprestação, obedecer a todas as ordens da instituição, pois antes de tudo precisa gerar recursos financeiros para manter-se estudando e (6) ter a chance de ser contratado como funcionário efetivo. Segundo Rossi (2005), em pesquisa realizada para o Centro de Integração Empresa- Escola, pela InterScience desde 2000, a opinião dos estagiários sobre o que é estágio aparecem ligadas não só à aquisição de experiência, mas ao próprio aprendizado e prática do que ele recebe em sala de aula. É praticamente unânime a resposta “ter experiência profissional”, seguida de “oportunidade de ingresso no mercado de trabalho” e “relacionamento interpessoal”. Por isso, um esforço maior do estagiário para desempenhar uma tarefa é condicionado por sua capacidade de satisfazer desde alguma necessidade elementar e básica às mais sofisticadas e complexas.

Maslow (1943) defendeu a idéia de que o ser humano possui determinadas necessidades que pedem satisfação e que todas essas necessidades estão sujeitas a interação das relações humanas para que possam ser satisfeitas. Santos (2006) apresenta a teoria de Maslow constatando que na relação jurídica estabelecida com o estagiário não há a satisfação, nem na primeira necessidade, pelos seguintes motivos: (1) necessidade de sobrevivência – não há na lei do estágio a obrigação da parte concedente de remunerar o estagiário pela atividade desempenhada, tampouco outras recompensas como auxílio alimentação e doença; (2) necessidade de segurança – seu termo de compromisso pode ser rescindido a qualquer tempo, sem direito a qualquer indenização ou mesmo um aviso prévio; (3) necessidade de participação grupal e de afeição – o autor questiona se isso ocorre no ambiente de

estágio das organizações públicas e privadas; (4) necessidade de estima – estará presente somente quando atendida as necessidades anteriores e (5) necessidade de auto-realização – também prejudicada de forma relativa ao estagiário. Ao concluir, o autor afirma que a promessa do emprego é a “luz” que mantém os estagiários “acesos” nas organizações privadas.

A possibilidade de estagiar se torna uma oportunidade do jovem estudante de aprimorar sua formação, a partir do contexto profissional e social no qual está inserido. Desta forma, o estágio oportuniza o contato com o “universo” profissional fora do ambiente escolar e acadêmico, ao mesmo tempo em que serve de ligação entre a instituição de ensino e a organização, e pode evitar que o abismo, ou seja, a distância entre a “realidade educacional” e o “mundo do trabalho”, acabe se tornando intransponível (HIMPEL, 2004). O estágio é identificado a partir do momento em que a organização abre a oportunidade ao estudante de colocar em prática o que aprendeu na teoria. Nascimento (1994) afirma que pensar em formação técnica e acadêmica, sem vislumbrar a participação da organização, é a “condenação” de uma geração de profissionais que, seguramente, contribuirá para o embotamento do nosso processo de desenvolvimento. Desse modo, o estágio poderá ser um importante instrumento de atuação do jovem e de investimento das organizações na formação das novas gerações de seus profissionais.

O estágio também auxilia o estudante a escolher sua futura profissão. De acordo com Soares (1987), o trabalho ocupa grande parte do tempo da vida das pessoas. É essencial que a escolha do estudante seja consciente e coerente com os interesses e as necessidades pessoais. Segundo Neiva (1995), a escolha profissional é uma tarefa que o indivíduo realiza dentro de sua realidade social e que, portanto, sofre influência das instituições que a compõem: família, o grupo de pares (amigos), a escola e finalmente a própria sociedade, que por sua vez controla e influencia as relações entre as distintas instituições. As mudanças sociais e econômicas afetam as escolhas profissionais, onde, de fato, as novas tecnologias demandam, de um lado novos profissionais e criam novas barreiras e, de outro, eliminam ou reduzem as ofertas de trabalho para muitas ocupações. As oportunidades do mercado de trabalho estão em mudança constante e estagiar possibilita experimentar antes mesmo do término do curso superior, a prática da sua futura profissão e habilidades necessárias para sua inserção no mercado de trabalho, o que tende a consolidar ou rever a escolha profissional.

A universidade, como agente formadora, tem um papel fundamental na formação dos acadêmicos. Mas, de um modo geral, a gestão das organizações universitárias demonstra uma lentidão no ajuste às mudanças do mundo do trabalho, e um dos seus principais desafios tem sido integrar a prática profissional à formação acadêmica. Em contraposição, muitas organizações estão assumindo o papel de preparadoras de seus recursos humanos, numa demonstração clara das dificuldades das universidades em atender aos requisitos do mercado de trabalho e do campo da atuação (BERTELLI, 2002). O empresariado, segundo Bianchetti (2006), frente a uma inadequação do que é ensinado nas instituições escolares para a inserção de seus egressos no mundo do trabalho, passa a sugerir, a querer interferir, a influenciar no (re)direcionamento do que é ensinado no espaço educacional, visando impor uma perspectiva mais conectada às necessidades do chamado mercado. Eboli (2004, p.20), manifesta-se no sentido de que “hoje as universidades perdem espaço como locais de produção de saber para outros centros em que o novo não esbarra em modelos preconcebidos e muitas vezes as organizações surgem como áreas em que novas idéias e conceitos emergem com mais facilidade”.

Drucker (1993) defende a idéia de que a escola deixou de ser o *locus* por excelência da educação. O ensino não poderá ser mais um monopólio das instituições de ensino e precisa permear toda a sociedade. As organizações empregadoras precisam se transformar em instituições de aprendizado e ensino. As instituições de ensino devem cada vez mais trabalhar em parceria com os empregadores e suas organizações. Senge (1990) alinha-se a esta perspectiva de que a empresa é uma ‘organização de aprendizagem’. Senge (1990, p. 11), afirma que as Learning Organization são instituições onde “as pessoas expandem continuamente sua capacidade de criar os resultados que realmente desejam, onde surgem novos elevados padrões de raciocínio, onde a aspiração coletiva é liberada e onde as pessoas aprendem continuamente a aprender em grupo”. O autor enfatiza o investimento de pessoal que tal modelo demanda, quando diz que “as organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. O aprendizado individual não garante o aprendizado organizacional, mas sem ele não há como ocorrer o aprendizado organizacional”. O conceito pode parecer simples, mas a grande dificuldade é operacionalizá-lo no cotidiano organizacional, pois as organizações passam a ser *locus* de formação e educação.

De acordo com Luz Filho (2002), na era da informação, “aprender” passa a ser um verbo de conjugação contínua, a tecla pela qual o trabalhador irá configurar suas aptidões e conhecimentos, para adaptar-se às demandas do mercado de trabalho. Segundo Machado (1997, p.32) hoje a idéia de uma formação permanente encontra-se crescentemente presente na reorganização do mundo do trabalho, esvaziando inteiramente a expectativa de que, ao sair da escola saiba-se tudo sobre o trabalho a ser realizado e deslocando as atenções para a valorização da habilidade de ‘aprender a aprender’”. Milkovich e Boudreau (2000), afirmam que a aprendizagem é uma modificação relativamente constante nos conhecimentos, habilidades, crenças, atitudes ou comportamentos, produzida pela experiência. As organizações e a universidade estabelecem, de maneira geral, que a preparação e a aprendizagem devem ser contínuas e que, o trabalhador precisa ser educado para o trabalho.

Para Nonaka e Takeuchi (1997), o conhecimento está ancorado no pressuposto crítico de que o conhecimento humano é criado e expandido por meio da interação social entre o conhecimento tácito e o explícito, denominado por “conversão do conhecimento”. Dentre os quatro modos de conversão (1) externalização, (2) combinação, (3) internalização e (4) socialização, verifica-se que este último ao transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito, se aproxima aos objetivos do estágio. A socialização, de acordo com os autores *op. cit.* é o processo de compartilhamento de experiências, não no sentido de conversação, mas de diálogo como modelos mentais ou habilidades técnicas compartilhadas. Um exemplo são os aprendizes que trabalham com seus mestres e aprendem sua arte não por meio da linguagem, mas por meio da observação, imitação e prática, constituindo-se numa forma de socialização. Afirmam ainda que, o segredo para a aquisição do conhecimento tácito é a experiência. Sendo assim, é possível, ressaltar que o estágio proporciona ao estudante conhecimento por meio da prática.

O estágio é um dos instrumentos para suprir as necessidades de adquirir novos conhecimentos dos estudantes. Cada vez mais estudantes procuram sua qualificação profissional por meio do estágio nas organizações. De acordo com Bianchetti (2006), tendo como ponto de partida a formação básica, o indivíduo é estimulado com base nas transformações ao mundo do trabalho, a complementar seus estudos, dentro e fora da organização, o que recebe diferentes denominações: formação continuada, educação permanente, formação ao longo da vida, mas todas

com o mesmo sentido de aprendizagem constante. Meister (1999), por sua vez, afirma que as organizações tornam-se educadoras, por ser esse um dos fatores para as organizações se manterem no mercado, mas também como diferencial decisivo dos componentes das vantagens competitivas.

Os estagiários fazem parte de uma sociedade em que a busca de produtividade e a qualidade dos produtos e serviços definem as relações de trabalho (PALUDO, 2005). Para alcançar a excelência dos produtos e se manterem competitivas no mercado, as organizações dispõem, em seu quadro funcional, de profissionais competentes, criativos e comprometidos para que possam desenvolver a produção com eficiência e eficácia. Os trabalhadores querem se realizar, produzir, serem desafiados constantemente para poder crescer como pessoas e como profissionais, interagir com colegas, pertencer a um grupo de pessoas e dentro dele ser importante. Diante dessa situação, cabe questionar de que forma os estagiários são comprometidos com as organizações, visto que dentro de uma mesma organização encontramos relações de trabalho diversificadas?

1.3. Comprometimento nas Organizações de Trabalho

No contexto de rápidas mudanças e de instabilidade do mercado no qual as organizações se encontram, cada vez mais estas precisam ser ágeis, flexíveis, criativas, com tomada de decisões rápidas, com informações em todos os níveis, saber usar recursos tecnológicos e de informatização. Segundo Paludo (2005) isso exige dos indivíduos e das organizações, habilidades e competências que vão além da competência técnica requerida anteriormente pelo mercado de trabalho. Os indivíduos, para agirem nas organizações, carecem de competência interpessoal (BASTOS e PEREIRA, 1997). Eles precisam desenvolver um processo contínuo de mudança de comportamento para se adequarem às situações que se apresentam no seu dia-a-dia. Essa mudança de comportamento está associada às expectativas dos indivíduos com a organização, com o trabalho, com a sua profissão, com a sua vida e com o significado de cada uma delas para si. Está relacionada aos desejos e às necessidades dos indivíduos e às ações que eles se propõem a fazer para querer atendê-las. Assim, no vínculo indivíduo-organização, são encontrados subjacentes, os motivos que levam os indivíduos a agirem de determinadas formas nas organizações e vice-versa.

Meyer e Allen (1997) esclarecem que o estudo do comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nas últimas quatro décadas e provocado controvérsia a respeito da natureza dos vínculos entre o empregado e a organização. Os estudos sobre comprometimento organizacional buscam conhecer os preceptores do comprometimento e as conseqüências de um indivíduo comprometido com o alcance dos objetivos organizacionais. O volume de pesquisas tem crescido nas últimas décadas nos Estados Unidos e mais precisamente desde 1990 no Brasil. Isto se deve, em parte, “ao fato de que o comprometimento passou a ser considerado um preceptor de comportamento no trabalho, envolvendo aspectos relativos à rotatividade, absenteísmo e desempenho” (MORAES, GODOI e BATISTA, 2004).

De acordo com uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003, com foco no comprometimento organizacional, Moraes, Godoi e Batista (2004), encontraram resultados que permitem demonstrar que houve um crescimento substancial na publicação de artigos sobre o tema no decorrer dos anos no ENANPAD⁴ do mesmo período, destacando-se os anos de 1999 e 2002. De acordo com os dados coletados, verifica-se que o tema tem atraído pesquisadores das mais diversas áreas, como a psicologia e a administração, no sentido de desenvolver pesquisas para buscar novas proposições sobre o assunto, com vistas a contribuir para o desenvolvimento das teorias das organizações e para a busca da compreensão do fator humano. Com base na pesquisa documental, os mesmos autores *op cit.* identificaram que, quanto ao método, predominou a pesquisa quantitativa nos estudos feitos na última década. Dos 46 artigos analisados, 25 trabalharam com a pesquisa do tipo quantitativo e 12 (doze) com o tipo de pesquisa qualitativo-quantitativo. Tal predominância do modelo quantitativo-objetivista pode ser considerada paradoxal, já que os estudos sobre o tema encontram-se em fase exploratória (YIN, 2001) inicial de construção de conhecimento.

Por meio do estudo realizado por Demo (2003) sobre o mesmo assunto, e que sintetiza o estado da arte da produção nacional sobre comprometimento no trabalho, foram comparados resultados obtidos nacionalmente com resultados do exterior. Conforme constatado pela pesquisadora, no exterior, as variáveis preditivas mais relevantes envolvem fatores pessoais, o planejamento e o manejo adequados

⁴ ENANPAD Encontro Nacional dos Programas de Pós Graduação em Administração.

de atividades e a qualidade da liderança exercida pelos gerentes (variáveis mais micro) ao passo que no Brasil, o maior poder de predição é explicado por variáveis como o crescimento ocupacional proporcionado pela organização, à existência de políticas justas de gestão de pessoal e a imagem externa da organização (variáveis mais macro). Acredita-se que o comprometimento ganhará cada vez mais importância na gestão de pessoas, sendo um fator crítico de sucesso para o desempenho nas organizações.

Têm-se constatado, nas últimas décadas, por meio dos resultados de pesquisas, significativo interesse dos estudiosos em relação ao comprometimento das pessoas com o trabalho e as organizações. Por meio de pesquisas (MEYER, ALLEN e SMITH, 1993; BASTOS, 1992, 1993, 1997; BASTOS e FONSECA, 2002; MOWDAY, STEERS e PORTER, 1979; BECKER, 1960; SIQUEIRA, 2003; WIERNER e VARDI, 1980, 1990; WIERNER, 1982; HALABY, 1986; MEDEIROS, ENDERS, SALES, OLIVEIRA E MONTEIRO, 1999, BASTOS, BRANDÃO E PINHO, 1997; MORAES, GODOI, BATISTA, 2004; SÁ e LEMOINE, 1998; DEMO, 2003) pôde-se demonstrar a relevância do estudo sobre o fenômeno comprometimento e nelas há pelo menos três usos mais freqüentes do conceito de comprometimento. Bastos, Brandão e Pinho (1997) demonstram que o primeiro aproxima-se dos conceitos de “compromisso”, “com envolvimento”: descreve formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; “com comprometimento” seria o oposto de descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, de esforço e cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Já o segundo, o comprometimento passou a significar um estado do indivíduo: estado de lealdade a algo, relativamente duradouro, e que pode ser descrito por sentenças que delineiam intenções, sentimentos, desejos. Um terceiro uso freqüente refere-se à relação entre conjuntos e condições que conduzem a produtos indesejados: comprometer como prejudicar; impedir. Percebe-se que o mesmo termo é utilizado para descrever dimensões valorativas opostas, contudo os usos de comprometimento trazem a noção de “algo que amarra”, ata, o indivíduo a alguma coisa.

Ao tomar a organização como fonte do vínculo, idéias complementares existem quanto ao significado do termo comprometimento. De acordo com Ferreira (1986), comprometer vem do latim *compromittere* e pode significar obrigar por compromisso; dar como garantia; empenhar, comprometer a palavra; e tomar compromisso. Para Bastos (1994), o conceito de comprometimento pode assumir

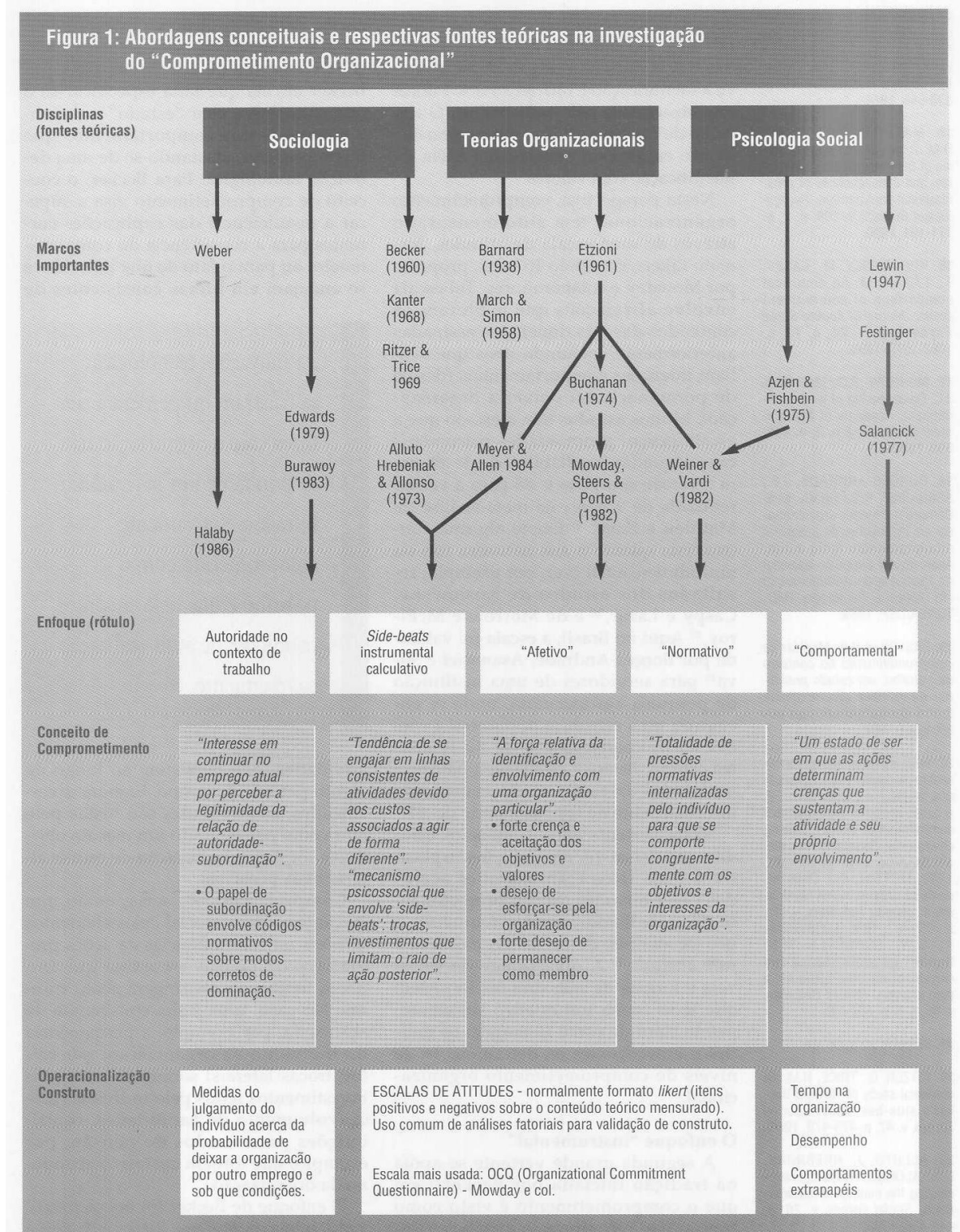
tanto o significado de ações que impedem ou dificultam o alcance de uma determinada meta, como também expressar a idéia de engajamento, envolvimento, adesão ou vinculação. Mowday, Porter e Steers (1982) listam 10 (dez) diferentes definições oriundas das pesquisas sobre comprometimento organizacional e concluem com base nessas definições, que não existe um verdadeiro consenso com relação à definição do *constructo*. Bastos (1997) afirma que compreender o que vincula um indivíduo ao seu trabalho e as implicações de tal vínculo tem para o indivíduo, para o trabalho e para as organizações, talvez possa ser considerada a questão básica subjacente à maioria dos esforços científicos do campo denominado comportamento organizacional.

Moraes e Marques (1996) também apresentam conceitos que resumem o uso do termo comprometimento. Ele pode ser usado no sentido de compromisso, indicando o grau de atenção e/ou esforço canalizado por uma pessoa para a realização de algo, resultando em lealdade a alguma coisa e no sentido de transmitir a idéia de um conjunto de condições que produzem conseqüências indesejáveis. De acordo com Sá e Lemoine (1998), o comprometimento das pessoas na organização é um conjunto de princípios que se impõem progressivamente em todas as ações de desenvolvimento da gestão de recursos humanos. Isto quer dizer que cada um investe na organização quando encontra oportunidades correspondentes ao seu projeto pessoal e aos seus objetivos, mas também quando o indivíduo se identifica com os valores que constituem a cultura da organização. Um profissional tende a estar satisfeito quando consegue o equilíbrio e a sensação de prazer por algo bem feito em todos os aspectos da sua vida: pessoal, afetiva, trabalho, financeiro e família. Espera-se que o funcionário mantenha o equilíbrio entre a razão e a emoção, colabore mais efetivamente com a equipe e a organização.

De acordo com Bastos (1993), podem ser identificadas distintas abordagens do *constructo* que implicam em conceituação e propostas de mensuração diferenciadas. As pesquisas *op cit.* concentram seus esforços nos enfoques afetivo, instrumental e normativo, sendo que estas partem de um ponto em comum: da premissa de que o vínculo do indivíduo com a organização existe e é inevitável; os enfoques diferem apenas na forma como o vínculo se desenvolve e se mantém no ambiente organizacional. Caracterizar o tipo de vínculo do estagiário poderá contribuir para aperfeiçoar o processo de aprendizagem profissional e avançar o

conhecimento nos estudos acerca do comprometimento dos estagiários com as organizações de trabalho.

A diversificação de definições pode ser entendida a partir de suas diferentes disciplinas científicas como sociologia, as teorias organizacionais e a psicologia social, conforme a figura 1 que segue:



Fonte: Bastos (1993, p.55)

O estudo das múltiplas dimensões de comprometimento iniciaram no Brasil com a pesquisa de Medeiros e Enders (1997, p. 01) sobre “comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional”. Nela, os autores adaptaram e validaram para o contexto nacional a escala de múltiplas dimensões de comprometimento construída e aplicada originalmente por Meyer e Allen, em 1991. Os autores apresentam um modelo baseado na proposição de que comprometimento é uma força que liga um indivíduo ao curso e ações de relevância para um objetivo e pode ser acompanhado por diferentes opiniões que têm a função de dimensionar o comportamento. O modelo proposto por Meyer, Allen e Smith (1993) apóia-se em estrutura tridimensional referindo-se a três tipos de comprometimento. Meyer e Allen (1991) conceituam o comprometimento organizacional em três componentes: (1) comprometimento como um apego a organização (*affective commitment*), ou afetivo; (2) comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização, que os autores chamam de *continuance commitment* e que é traduzido como instrumental ou calculativo; e (3) comprometimento como uma obrigação de permanecer na organização, que os autores denominam de *obligation* e depois reconceituam como *normative commitment* (Meyer, Allen e Smith, 1993), ou normativo. Allen e Meyer (1990, p. 3) caracterizam os indivíduos conforme o comprometimento predominante nas três dimensões (afetivo, normativo e instrumental) da seguinte forma: “empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados”.

Atualmente se verifica na literatura como as principais abordagens de pesquisa sobre as bases do comprometimento além do afetivo, instrumental, normativo, as perspectivas sociológica, comportamental e afiliativa. De acordo com Bastos (1992) e Bastos e Fonseca (2002), o comprometimento afetivo resulta de um desejo de permanecer na organização e é representativo da identificação e do envolvimento do sujeito com a mesma. Para Mowday, Steers e Porter (1979, p.225), “o comprometimento organizacional afetivo é um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos”.

Meyer, Allen e Smith (1993) conceituam o comprometimento afetivo como um envolvimento, no qual ocorre identificação com os objetivos e valores da organização. Representa algo além da simples lealdade passiva, envolvendo uma relação ativa, na qual o indivíduo deseja dar algo de si para contribuir com o bem-estar da organização. Os autores afirmam que empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem. Torna-se relevante pesquisar se os estagiários se comprometem de forma afetiva pelo fato das atividades de estágio apresentarem relação direta com a sua formação profissional, se os mesmos se sentem integrados ao ambiente de trabalho, pelo estágio ter um significado pessoal para si e/ou por gostar do ambiente e da equipe de trabalho.

O comprometimento instrumental ou calculativo recebeu atenção desde os estudos de Becker (1960, p. 34) que definiu como uma “disposição para se engajar em consistentes linhas de atividade”. Para Becker apud Sanches (2004), “o conceito de comprometimento instrumental vem superar a falta de explicações para a consistência do comportamento, ou para o fato de que indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividades, que persistem ao longo de algum período de tempo” (p.56). De acordo, Siqueira (2003, p.169), menciona que o comprometimento organizacional calculativo decorre de “crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização”. Desta forma, o comprometimento seria um organismo psicossocial, cujas recompensas e custos de ações prévias atuam no sentido de impor limites ou restrições para as ações futuras.

De acordo com Bastos, Brandão e Pinho (1996), o comprometimento instrumental é uma forma de apego psicológico que reflete o quanto o indivíduo se sente prisioneiro de um lugar diante dos altos custos associados ao fato de abandoná-lo. Bastos e Fonseca (2002) demonstram que o comprometimento decorre de reconhecimento dos custos em deixar a organização. De acordo com Meyer, Allen e Smith (1993), “Empregados com (...) comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam (...)”. No que diz respeito à dimensão instrumental, é pertinente pesquisar as variáveis que levam o estagiário a se comprometer de maneira instrumental, identificando se o estagiário se compromete com a organização porque recebe bolsa auxílio e demais benefícios como, por exemplo, vale-refeição, se o estagiário compromete-se por necessidade financeira,

pela falta de outras oportunidades de emprego ou estágio e/ou realiza estágio, pois percebe a oportunidade de um futuro emprego.

O terceiro enfoque, o comprometimento normativo, foi apresentado nos trabalhos de Wiener (1982). De acordo com essa abordagem, o comprometimento é visto como a totalidade das pressões normativas internalizadas para que o empregado se comporte de acordo com os objetivos, as metas e os interesses da organização. No comprometimento normativo há o pressuposto de que o comportamento do empregado é conduzido de acordo com o conjunto de normas que ele assume internamente e que geram identificação com a organização. De acordo com Siqueira (2003), o comprometimento organizacional normativo pressupõe crenças do empregado acerca da dívida social para com a organização, ou a obrigatoriedade de retribuir um favor.

O enfoque normativo é apresentado por Steil e Sanches (1998, p. 4) como aquele que “surge do cruzamento dos trabalhos de Etzioni (teoria organizacional) e de Azjen e Fishbein (psicologia social)”, é conceituado como pressões normativas internalizadas pelo indivíduo com o objetivo de orientar seu comportamento de maneira congruente com os interesses das organizações. Observa-se que no contexto organizacional, as normas, políticas e crenças organizacionais têm se ajustado às influências externas. Em consequência a todas essas mudanças, o indivíduo necessita estar realmente comprometido para que consiga rapidamente assinalar e internalizar essas pressões normativas que o predispoem a se comportar segundo esses novos padrões.

O comprometimento normativo significa, segundo Wiener e Vardi (1980, 1990) e Wiener (1982), que seus atos são orientados por valores culturais internalizados e agem em consonância com as crenças sobre o que consideram moralmente correto e aceitável. Meyer, Allen e Smith (1993) afirmam que empregados com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados. Desta forma, podemos indicar as seguintes variáveis para verificar como os estagiários se comprometem com as organizações de maneira normativa: a influência familiar, a obrigatoriedade de realizar a carga prevista para o cumprimento do estágio curricular obrigatório, a possibilidade de crescer dentro da organização, obrigação moral com as pessoas que fazem parte da organização e/ou por dever à oportunidade de estágio que a organização concedeu a ele.

O vínculo psicológico entre o trabalhador e a organização, sinteticamente, está apoiado em três formas distintas e independentes: a identificação, o envolvimento do trabalhador baseado num desejo de afiliação; o envolvimento instrumental, motivado por recompensas extrínsecas e a internalização causada pela congruência entre os valores individuais e organizacionais (KELMAN, 1958). Medeiros, Enders, Sales, Oliveira e Monteiro (1999) apresentam a dimensão afiliativa, associada a um componente de vínculo emocional. Os indicadores desta dimensão estariam em afirmações como: "Eu (...) me sinto emocionalmente vinculado a esta organização"; "Eu (...) me sinto como uma pessoa de casa na minha organização" e "Eu (...) sinto um forte senso de integração com minha organização", que denotam o vínculo indivíduo-organização ou de identificação, do indivíduo com o grupo em que trabalha (MEDEIROS et al, 1999, p. 6).

Além das três abordagens principais, há a abordagem sociológica, ligada à relação de autoridade e de subordinação. No enfoque sociológico do comprometimento organizacional, Halaby (1986) analisa o *attachment* (apego) à organização com base nas idéias de Weber (1947), especialmente a sua teoria da autoridade, e ainda nas idéias de teóricos marxistas como Burawoy (1983). De acordo com Halaby (1986), o vínculo do trabalhador é conceitualizado em termos das relações de autoridade que governam o controle do empregador e a subordinação dos empregados. Assim, dentro desse quadro de referência, o apego do empregado não está na dependência do amor e nem tampouco do dinheiro, mas sim na percepção da legitimidade do regime de governo do empregador (MORAES, 1997, p. 52).

No que se refere ao comprometimento comportamental, o mesmo “pode ser equiparado com sentimentos de auto-responsabilidade por um determinado ato, especialmente se eles são percebidos como livremente escolhidos...” (BASTOS, 1993, p. 58). Desta forma, as pessoas tornam-se comprometidas a partir de suas próprias ações, formando um círculo de auto-reforçamento no qual cada comportamento gera novas atitudes que levam a comportamentos futuros, em uma tentativa de manter a consistência. O enfoque comportamental, conforme salientam Kiesler e Sakamura apud Bastos (1994), influenciado pela Psicologia Social, considera o comprometimento como um vínculo do indivíduo com atos ou comportamentos que se consolidam à medida em que suas próprias ações, originadas de atitudes psicológicas, tornam-se consistentes, formando um sistema

em que cada comportamento gera novas atitudes, que levam a comportamentos futuros. “Dessa forma, o comprometimento pode ser comparado a um círculo vicioso, em que o comportamento leva o trabalhador a ter determinadas atitudes, que por sua vez, refletem-se e manifestam-se em comportamentos futuros, ocasionando a criação de um lento, porém resistente, vínculo com a organização” (MORAES, 1997, p. 52-53). Salancik apud Bastos (1994, p. 32), indica que “as pessoas se tornam comprometidas pelas implicações de suas próprias ações, existindo uma pressão psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações de seu comportamento prévio”. O autor ressalta ainda que três aspectos dessas ações prévias são importantes para determinar níveis de comprometimento: (a) volição – a percepção de que a ação deu-se por livre escolha faz com que o indivíduo se sinta pessoalmente responsável pelo ato; (b) reversibilidade – quanto mais o indivíduo percebe que o comportamento não pode ser revertido ou que isso implica altos custos, maior o seu comprometimento com o determinado curso da ação, e (c) caráter público ou explícito do ato – a percepção de que outras pessoas significativas (família, amigos, colegas etc.) tomam conhecimento do seu comportamento, aumenta a probabilidade de vir a se comportar de forma congruente.

As pesquisas científicas nacionais e estrangeiras consultadas para esta pesquisa, constituem um panorama da área sobre os tipos de comprometimento organizacional e vale ressaltar a necessidade de continuidade dos estudos científicos. Com base no que foi exposto anteriormente, verifica-se que os estudos sobre comprometimento têm recebido cada vez mais destaque. Os avanços no conhecimento poderão contribuir para a melhoria do processo de trabalho desenvolvido nas organizações à medida que, ao conhecer as características de comprometimento do estagiário com as organizações, dirigentes e gestores, terão subsídios para analisar os modelos organizacionais implantados nas organizações como estratégia para promover o comprometimento dos estagiários, aumentar o grau de satisfação dos mesmos e a competitividade das organizações para sua manutenção no mercado, além de propiciar a qualidade de vida no trabalho.

O PROCESSO DE INVESTIGAR AS CARACTERÍSTICAS DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo são apresentadas as etapas desenvolvidas durante a realização da pesquisa, ou seja, os procedimentos adotados para a escolha dos sujeitos, as fontes de informação, a situação e o ambiente, os procedimentos de coleta de informações e de análise e interpretação das mesmas.

2.1. Participantes

Os participantes da pesquisa foram 22 estagiários ativos, ou seja, aqueles que realizavam estágio na época da coleta de informações dentro das condições legais da Lei 6.494/77, com Termo de Contrato de Estágio assinado por todas as partes interessadas (estagiários, instituição de ensino, organização concedente e/ou agente de integração). Esse estágio era curricular, porém não-obrigatório, pois não estava previsto na grade curricular que prevê o cumprimento da carga horária para obtenção do título de bacharel e sim como forma de aquisição de experiência para a formação do futuro profissional. Foram identificados estagiários por meio do agente de integração Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), na cidade de Florianópolis, no Estado de Santa Catarina, regularmente matriculados e freqüentando cursos em Instituições de Ensino de nível superior e contrato de estágio firmado com organizações de caráter privado.

Os sujeitos da pesquisa foram selecionados para participar da coleta de informações de forma aleatória, conforme sua disponibilidade, por meio dos seguintes critérios: serem estagiários ativos, de organizações de caráter privado, que mantêm convênio com o CIEE/SC, que realizavam estágio em Florianópolis, com no mínimo 03 (três) meses de estágio nessa organização, haja vista que o período máximo permitido pelo CIEE em geral no estágio são 2 (dois) anos, estes eram estudantes de ambos os sexos, com idade entre 18 a 24 anos, freqüentar curso de nível superior relacionado às áreas das Ciências Sociais Aplicadas (CNPQ), dentre eles, Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Direito, Ciências Econômicas, estar matriculado em qualquer fase, realizar estágio curricular

não obrigatório e cumprirem carga horária mínima diária de estágio de 04h e máxima de 06h. Em virtude do interesse da pesquisadora em conhecer fenômenos com os quais tem trabalhado e atuado como psicóloga e da avaliação da viabilidade, as organizações nas quais os estagiários foram escolhidos, estavam localizadas em Florianópolis/SC.

2.2. Fontes de Informação

As fontes de informação foram decorrentes de observações de maneira indireta, por meio de grupos focais e documentos. De acordo com Powell e Single apud Gatti (2005), um grupo focal é um conjunto de pessoas selecionadas e reunidas por pesquisadores para discutir e comentar um tema, que é objeto de pesquisa, a partir de sua experiência pessoal, e neste caso, com objetivo de coletar as informações dos estagiários. O grupo focal é uma técnica de pesquisa qualitativa que permite compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais. Constitue-se em uma técnica importante para o conhecimento das percepções, crenças, hábitos de um determinado grupo de pessoas que compartilham traços em comum, relevantes para o problema de pesquisa. Essa técnica de observação indireta teve por objetivo coletar as informações quanto às características do comprometimento dos estagiários com as organizações de trabalho onde estagiam. As fontes documentais foram constituídas de registros, por meio dos relatórios de estágio e contratos de estágio que se encontram arquivadas no CIEE/Florianópolis (SC) ou com os próprios estagiários. Além disso, foram identificados documentos relativos a todas as notícias documentadas mensalmente por meio do CIEE/Nacional com objetivo de organizar as informações sobre o estágio no Brasil, a Lei do Estágio nº 6.494/77, o Decreto-lei nº 87.497/82 e a Lei Nº 9.394. de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

2.3. Situação e Ambiente

Os grupos focais foram realizados nas instalações do CIEE/Florianópolis, em uma sala reservada, em horário previamente marcado e durante o horário de trabalho de estágio ou não do estagiário. O local para realização dos grupos focais

foi uma sala de treinamento, equipada com cadeiras com braço e livre de barulhos e do fluxo de pessoas, era arejado e bem iluminado.

2.4. Equipamentos e Materiais

Os equipamentos e materiais utilizados nos grupos focais foram: gravador de voz, roteiro com as perguntas (apêndice 1), canetas esferográficas, pilhas e folha de papel A4 branco para registros adicionais.

2.5. Procedimentos

Em um primeiro momento, foi necessário buscar na literatura referências que ampliassem a visibilidade do fenômeno para a pesquisadora, o que viabilizou o planejamento dos procedimentos, a construção dos instrumentos para coleta dos dados, bem como o contato com os dirigentes e participantes. Para tanto, foi elaborada uma decomposição das principais variáveis relativas a estágio e comprometimento conforme Tabela 1 e 2.

2.5.1. Decomposição das Variáveis

Durante o processo de elaboração do roteiro de entrevista foram levados em consideração os elementos que constituem o fenômeno de interesse como estágio e tipos de comprometimento. Para tanto, foi feito um estudo de decomposição das variáveis, com o objetivo de definir as diferentes variáveis constituintes do fenômeno a ser investigado, de forma a delimitar os elementos a serem observados na ocorrência do fenômeno em investigação e de acordo com a natureza do problema de pesquisa sobre este fenômeno.

Tabela 1
Significado para o estagiário sobre o estágio não-obrigatório em organizações privadas.

Subconjunto de Variáveis	Unidade de Variáveis
Oportunidade de Efetivação	- Efetivação na organização que realiza estágio
Aprendizagem	- Atividades que possam preparar para o mercado de trabalho - Novos conhecimentos e desenvolver habilidades profissionais
Remuneração	- Necessidade financeira - Bolsa auxílio e benefícios adequados
Gostar do ambiente e da equipe de trabalho	- Grau em que a organização se preocupa com o bem estar do estagiário - Integração com o ambiente de estágio
Atividades de estágio têm relação com curso universitário	- Atividades compatíveis com o curso universitário
Internalização das normas e regras	- Adaptar-se as normas e regras da organização - Por devoção a oportunidade de estágio que a organização concedeu à ele - Influência da família - Cumprir a vigência do contrato de estágio
Carga horária de estágio adequada	- Carga horária que disponibilize tempo para o estudo
Falta de oportunidade de outras oportunidades de emprego	- Falta de oferta de emprego com carteira assinada

Tabela 2
Tipos de Comprometimento Organizacional

Subconjunto de variáveis	Unidade de variáveis
Afetivo	- Características pessoais - Características do cargo (grau de autonomia para o exercício das atividades) - Macrofatores (oportunidade de crescimento nas organizações e de progresso profissional) - Microfatores (percepção de competência pessoal e o propósito do

	<p>trabalho)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepção do suporte organizacional (grau em que a organização se preocupa com o bem-estar dos estagiários)
Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento da vigência do Termo de Compromisso de Estágio - Socialização cultural (Experiências prévias de socialização presentes no convívio familiar e social) - Socialização organizacional (Internalização das normas e regras) <ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de ofertas atrativas de novo estágio - Necessidade financeira - Influência da família e Ministério Público do Trabalho - Carga horária de estágio semanal (04h a 06h/dia)
Calculativo	<ul style="list-style-type: none"> - Esforços investidos no estágio (Posição alcançada na organização e acesso a certos privilégios organizacionais) <ul style="list-style-type: none"> - Vantagens econômicas no atual estágio <ul style="list-style-type: none"> - Remuneração - Necessidade financeira - Possibilidade de Emprego Futuro

2.5.2. Elaboração do instrumento utilizado

As perguntas foram agrupadas em seqüência: o primeiro grupo continha perguntas (1 até 3) sobre o significado do estágio, o que é ser estagiário e o que leva um estudante a procurar estágio e o segundo grupo com perguntas (4 a 7) sobre o que leva um estagiário a permanecer e trocar de estágio e comportamentos que identificam o comprometimento dos estagiários com as organizações.

Após a formulação das perguntas que orientaram o roteiro de entrevista, elaboradas com base na decomposição das variáveis, foi realizado um pré-teste por meio de três aplicações piloto com estagiários ativos do CIEE/Florianópolis, o que possibilitou a reformulação de três perguntas a fim de responder com clareza a pergunta de pesquisa diminuindo a possibilidade de respostas induzidas ou dificuldades de interpretação, conforme apêndice 1.

2.5.3. Contato com o dirigente da organização e com os participantes

Foi apresentado para o Superintendente Executivo do CIEE/SC o projeto de pesquisa para aprovação. Após esta reunião, foi contatada a área da informática

para o levantamento do banco de dados de estagiários dentro dos requisitos para a participação dos grupos focais, por meio do cadastro de organizações parceiras do CIEE/Florianópolis.

Ao receber a listagem com os dados dos participantes, imediatamente a pesquisadora entrou em contato via telefone móvel com os gestores das organizações para apresentar o projeto e com os estagiários para verificar a possibilidade e o interesse em participar do estudo. A pesquisadora disponibilizou a apresentação de um documento via e-mail com os objetivos da pesquisa, relevância científica e social e a forma de coleta de informações com os estagiários das organizações pesquisadas. Os encontros dos grupos focais foram planejados levando em consideração os critérios já apresentados no item 2.1. Em seguida, foram agendadas as datas e horários da realização do grupo focal com os estagiários que aceitaram participar do estudo. No dia da realização dos grupos focais foi realizada a leitura do Termo de Consentimento, e explicado novamente o objetivo da pesquisa, informado sobre a maneira que iria se conduzir a coleta de informações, a condição da participação voluntária, a garantia do anonimato e o tratamento sigiloso dos dados coletados. Após a aceitação, cada participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice 3 aprovado) e foram iniciados os procedimentos de coleta dos dados. Foi acordado que, após o término do estudo, em data não definida, será disponibilizado resultado da pesquisa para os sujeitos pesquisados.

2.5.4. Coleta de informações por meio de Grupos Focais

A coleta das informações obedeceu ao previsto na Resolução CNS 196 de 10/10/1996 - Diretrizes e Normas que regulamentam a pesquisa com seres humanos. Iniciou-se com a leitura do termo de consentimento e roteiro de identificação dos participantes e posteriormente com a realização dos grupos focais. Foram realizados 05 grupos focais com a presença dos estagiários e pesquisadora que fez a mediação junto aos participantes. O papel do pesquisador é o de mediar o grupo com o objetivo de coletar informações que contribuam à pesquisa. Seu papel não é o de intervir e nem de direcionar as respostas do(s) grupo(s).

O grupo focal é uma técnica de pesquisa qualitativa que pode ser utilizado no entendimento de como se formam diferentes percepções e atitudes acerca de um

fato, prática, produto ou serviços (KRUEGER, 1998). Esta técnica trata-se de um tipo especial de grupo em termos do seu propósito, tamanho, composição e dinâmica. Basicamente, o grupo focal pode ser considerado uma espécie de entrevista de grupo, embora não no sentido de ser um processo onde se alternam perguntas do pesquisador e resposta dos participantes. A essência do grupo focal consiste em se apoiar na interação entre seus participantes para colher informações, a partir de tópicos que são fornecidos pelo pesquisador (MORGAN, 1988). Uma vez conduzido, o material obtido vai ser a transcrição de uma discussão em grupo, focada em um tópico específico. Uma de suas características é a formulação de poucas perguntas abertas, que precisam levar os participantes a responderem à pergunta de pesquisa em questão.

Os grupos focais aconteceram no período de 30 de agosto de 2007 (primeiro grupo focal) a 04 de outubro de 2007 (último grupo focal). Os grupos focais foram compostos por no máximo 06 participantes. O primeiro grupo focal foi composto por cinco estagiários, o segundo de seis estagiários, já o terceiro e quarto grupos focais foram formados por quatro estagiários e o último, por três estagiários totalizando a participação de 22 estagiários. Os grupos focais foram realizados na sala de treinamento, nas instalações do CIEE/Florianópolis. Os participantes foram alocados em cadeiras com braço em um semi-círculo. Os encontros foram previamente acordados de maneira que os participantes pudessem organizar seu tempo visando à compatibilidade de data e tempo para o(s) encontro(s). A duração máxima de cada grupo foi em média de 60 minutos.

O início da condução dos grupos focais se deu com a apresentação pessoal da pesquisadora e o esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa. Cada participante leu o termo de consentimento e o assinou, bem como realizou o preenchimento do roteiro de identificação do sujeito (apêndice 2) para cadastro e arquivo da pesquisadora. Feito isto, a primeira pergunta feita para o grupo foi “o que significa o estágio para você(s)? A partir desta pergunta cada participante expressava sua idéia e opinião contribuindo para a fala dos demais colegas ou até mesmo vindo a discordar e assim discorrer sobre outra posição. Esgotadas todas as respostas, a pesquisadora partia para a próxima questão de acordo com o roteiro estruturado. A todo o momento a pesquisadora estava atenta para que as respostas fossem direcionadas para o problema de pesquisa, a fim de que não se perdesse o foco do grupo. Ao final das questões, era verificado se algum dos participantes ainda

tinha interesse de expor mais alguma idéia. Para ratificar as respostas, a pesquisadora apresentava a idéia geral do seu entendimento sobre o que os estagiários quiseram apresentar por meio dos grupos focais, a fim de não haver distorções na interpretação dos dados. Durante a realização dos grupos, foram efetuadas anotações, como o registro de interrupções, dúvidas, tempo de duração do grupo focal e quaisquer outros acontecimentos não previstos pela pesquisadora. Para finalizar, agradeceu-se a participação de todos e o tempo despendido para a realização dos grupos focais.

As principais dificuldades encontradas foram as seguintes: organizar os grupos focais visto que os estagiários não realizavam estágio na mesma organização e nos mesmos horários; o número de convocações *versus* o número de participação causando o dispêndio de energia e tempo sendo que muitos convocados não compareceram ao encontro marcado e, além disso, nem sempre os gestores das organizações consentiam à liberação dos estagiários para a pesquisa.

2.6. Análise, Descrição e Interpretação das Informações

Após a transcrição do conteúdo das gravações, foram construídas tabelas preliminares que agrupavam todas as respostas referentes a cada pergunta realizada nos grupos focais. Cada pergunta deu origem a uma tabela, contendo categorias e destacadas as sínteses das falas dos participantes para cada uma destas categorias. Para identificar os sujeitos que participaram da pesquisa foi utilizada a letra (S), pois a técnica de grupo focal adotada não permite a identificação dos sujeitos. Quanto aos grupos foram identificadas por G1, G2, G3, G4 e G5 de acordo com a ordem de realização do grupo focal que o sujeito fazia parte.

Para facilitar o entendimento, o trabalho de descrição das informações foi organizado da seguinte maneira: primeiro foi disposta a descrição das informações de identificação dos sujeitos, seguido da tabela que agrupava falas referentes a cada pergunta realizada nos grupos focais e por último foi realizada uma síntese das categorias de onde foram destacados os aspectos mais relevantes identificados por sujeitos no decorrer da pesquisa e confirmados pelo grupo. Nas descrições também foram inseridos, em alguns parágrafos, trechos de falas dos sujeitos pesquisados que possibilitaram exemplificar, demonstrar contextualizar e fundamentar o que estava sendo descrito.

ANÁLISE, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DO COMPROMETIMENTO DE ESTAGIÁRIOS COM AS ORGANIZAÇÕES CONCEDENTES DE ESTÁGIO

O objetivo do presente capítulo é apresentar informações sistematizadas obtidas junto aos sujeitos da pesquisa e o modo como os fenômenos foram interpretados, com base no referencial teórico utilizado. Para organizar e sistematizar dos dados da pesquisa foram construídas tabelas. As tabelas três e quatro caracterizam os participantes da pesquisa sendo, que as demais tabelas foram distribuídas de acordo com as categorias de análise. Com o intuito de verificar quais as características do comprometimento de estagiários com as organizações concedentes de estágio, os dados foram agrupados e categorizados da seguinte forma: categorias relativas ao conceito de estágio e de estagiário, significado do que é ser estagiário, motivos para procurar estágio e para permanecer ou não no local de estágio e como por meio de comportamentos, os estagiários pesquisados e como os demais estagiários (colegas) se comprometem com as organizações. Por meio do agrupamento dos dados, foi possível verificar quais as características do comprometimento de estagiários com as organizações concedentes de estágio.

A seguir são apresentadas as características dos participantes.

3.1. Caracterização dos participantes

Na tabela que segue estão distribuídas as características gerais dos participantes da pesquisa com relação faixa etária e o gênero. As características pessoais dos entrevistados constituem variáveis que foram consideradas na interpretação dos dados deste estudo. Apenas para conhecimento e delimitação do perfil dos sujeitos pesquisados, estes serão classificados na tabela três e quatro com a letra (S).

Tabela 3 - Distribuição dos participantes em função das suas características de sexo e faixa etária

Sujeitos	Faixa Etária	Sexo
S1	20 a 22 anos	Feminino
S2	20 a 22 anos	Masculino
S3	22 a 24 anos	Masculino
S4	20 a 22 anos	Masculino
S5	22 a 24 anos	Masculino
S6	22 a 24 anos	Feminino
S7	18 a 20 anos	Feminino
S8	18 a 20 anos	Feminino
S9	22 a 24 anos	Masculino
S10	22 a 24 anos	Feminino
S11	18 a 20 anos	Feminino
S12	20 a 22 anos	Feminino
S13	20 a 22 anos	Feminino
S14	20 a 22 anos	Feminino
S15	20 a 22 anos	Masculino
S16	20 a 22 anos	Feminino
S 17	18 a 20 anos	Feminino
S 18	22 a 24 anos	Masculino
S19	22 a 24 anos	Feminino
S 20	18 a 20 anos	Masculino
S 21	22 a 24 anos	Feminino
S 22	20 a 22 anos	Feminino

Fonte: Dados primários coletados pela pesquisadora⁵.

Na tabela três se pode verificar que dos 22 estagiários que participaram do estudo, cinco tem idade entre 18 a 20 anos, nove apresentam entre 20 a 22 anos e oito estagiários possuem idade entre 22 a 24 anos. Portanto, os participantes apresentaram uma média entre 20 e 24 anos, reforçando as informações obtidas com a Administração do CIEE⁶, na qual afirmaram que a maioria dos estagiários de nível superior cadastrados nesta instituição possui idade entre 20 a 24 anos.

⁵ Dados coletados por meio do cadastro de identificação dos participantes e banco de dados CIEE/Florianópolis-SC

⁶ Dados fornecidos em Novembro de 2007 pela Administração do CIEE/Florianópolis

Provavelmente, isto ocorra pelo fato de que entre 16 a 20 anos, os estudantes realizam estágios de nível médio, e a partir dos 20 anos ingressam no estágio de nível superior.

Pode-se observar ainda na tabela, três dados referentes ao gênero dos participantes da pesquisa, onde 14 (quatorze) são do sexo feminino e 8 (oito) são do sexo masculino. Essa é uma tendência perceptível no campo do trabalho, na qual se evidencia que o número de profissionais do sexo feminino vem crescendo desde a década de noventa, do século XX, reforçando a afirmação de Lourenço e Cunha (1999) de que o número de jovens do sexo feminino que participam do mercado de trabalho a partir desta década em diante é bastante elevado. Antunes (2006) verificou uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também por meio da crescente incorporação do contingente feminino no mundo do trabalho. As estimativas do IPEA (Instituto de Pesquisa econômica Aplicada), obtidas no censo demográfico de 1996 mostraram um crescimento de 8,9% da força de trabalho feminina, enquanto a masculina caiu 3,6% no período de 1989 até 1996, e segundo os dados da mesma pesquisa, os efeitos só começaram a ser observados definitivamente a partir do ano 2000. Isso vem ao encontro dos dados encontrados na presente pesquisa realizada com os estagiários, na qual se ratificou a projeção estimada por meio da PEA (População Economicamente Ativa).

As informações referentes ao curso e estágios dos participantes podem ser verificadas a seguir na Tabela 4.

Tabela 4 - Distribuição dos participantes em função das características do curso, fase, turno, universidade, tempo de estágio, carga horária e área de atuação.

Sujeitos	Curso	Fase	Turno	Universidade	Tempo de estágio	Carga horária	Área de Atuação
S1	Economia	7 ^a	Noturno	UFSC	15 meses	06 horas	Financeiro
S2	Direito	6 ^a	Noturno	Unisul	08 meses	04 horas	Direito Bancário
S3	Direito	6 ^a	Noturno	Unisul	03 meses	04 horas	Direito Bancário
S4	Direito	7 ^a	Noturno	Cesusc	12 meses	06 horas	Direito Cível
S5	Direito	7 ^a	Noturno	UFSC	05 meses	04 horas	Direito Tributário e Empresarial
S6	Direito	10 ^a	Noturno	Unisul	19 meses	04 horas	Direito Bancário
S7	Administração	4 ^a	Noturno	Cesusc	12 meses	06 horas	Financeiro
S8	Contábeis	1 ^a	Noturno	UFSC	04 meses	06 horas	Financeiro
S9	Administração	8 ^a	Matutino	Estácio de Sá	05 meses	04 horas	Financeiro
S10	Administração	3 ^a	Noturno	IES	08 meses	06 horas	Atendimento ao Cliente
S11	Administração	2 ^a	Noturno	FEAN	03 meses	06 horas	Sector de Documentação
S12	Administração	4 ^a	Noturno	CESUSC	12 meses	06 horas	Banco – Pessoa Jurídica
S13	Administração	3 ^a	Noturno	IES	12 meses	06 horas	Financeiro
S14	Administração	5 ^a	Noturno	Univali	03 meses	06 horas	Recursos Humanos
S15	Administração	6 ^a	Noturno	Univali	07 meses	06 horas	Tesouraria
S16	Administração	4 ^a	Noturno	Unisul	05 meses	06 horas	Atendimento ao

					meses	horas	Cliente
S 17	Contábeis	7 ^a	Noturno	UFSC	09 meses	04 horas	Departamento pessoal
S 18	Economia	8 ^a	Noturno	UFSC	05 meses	06 horas	Investimento
S19	Contábeis	5 ^a	Noturno	Univali	06 meses	06 horas	Escritório Contabilidade
S 20	Direito	7 ^a	Noturno	Unisul	05 meses	06 horas	Área Jurídica
S 21	Administração	9 ^a	Noturno	Estácio de Sá	12 meses	06 horas	Visita Externa aos Clientes
S 22	Administração	3 ^a	Noturno	Unisul	10 meses	06 horas	Atendimento ao Cliente

Fonte: Dados primários coletados pela pesquisadora

Verifica-se na tabela 4, que a maioria dos estagiários pesquisados estão matriculados no curso de Administração (11 estudantes), seguido do curso de Direito (06 estudantes), logo após Ciências Contábeis (03 estudantes) e por fim Ciências Econômicas (02 participantes), o que evidência que há mais estagiários ativos no curso de Administração, e supõe-se que as oportunidades de estágios são maiores para este curso. De acordo com pesquisa realizada por meio da Associação Brasileira das Empresas de Estágio (2006) os maiores índices dos estágios oferecidos foram para estudantes do curso de Administração de Empresas, Marketing e Publicidade, Engenharia (com qualquer habilitação) e Direito.

Outro aspecto verificável por meio da tabela 4, é que a pesquisa não se limitou à fase mínima e máxima na qual o estudante deveria estar cursando, contribuindo para averiguar os diferentes “olhares” dos estudantes, desde a 1^a até a 10^a fase. Verificou-se ainda, que o tempo de estágio de cada estudante na organização variou de 03 meses a 19 meses. Este mesmo critério foi utilizado também para as Universidades nas quais os alunos estavam matriculados. Desta forma, a variedade de Universidades possibilitou verificar as opiniões dos estudantes de diferentes Instituições de Ensino Superior tanto privadas quanto públicas da região da Grande Florianópolis/SC. Os resultados demonstram que os estagiários

que participaram da pesquisa estavam matriculados nas seguintes universidades: UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina seis estudantes; Universidade Federal de Santa Catarina contemplando cinco estudantes; Universidade do Vale do Itajaí e da CESUSC três estudantes; já da Estácio de Sá e do Instituto de Ensino Superior (IES) participaram cada uma dois estudantes e da Faculdade Energia (FEAN) apenas um estudante. Portanto, foram pesquisados dezessete estudantes de Instituições de Ensino Privado e cinco de Ensino Público.

Em relação ao turno, por meio da tabela 4, verifica-se que dos 22 estagiários pesquisados, 21 estavam matriculados no período noturno e um apenas no período matutino. Infere-se que a razão pela qual a maioria dos estudantes estão matriculados no período noturno, provavelmente, esteja relacionado ao fato de que boa parte das ofertas de estágio são no período comercial, que vai das 08:00 às 17:30h. A carga horária predominantemente é de 06horas/dia e, portanto, os alunos matriculados à noite terão mais oportunidade de estágio durante o dia. Outro dado é que a carga horária semanal de 20 e 30 horas/aula de estágio possibilita a participação dos estudantes em processos seletivos para estágio que alie tempo para a escola e trabalho. Estudos realizados pela Universidade de Brasília (UnB, 2004) junto às universidades brasileiras, apontam a tendência de que as graduações oferecidas em período noturno são mais inclusivas do ponto de vista social. E, por meio dos dados referentes à caracterização dos sujeitos contidos na tabela 4, esta informação é ratificada, pois dezessete dos estagiários entrevistados que realizavam estágio de 06h/dia no horário comercial e à noite estudavam, e os cinco demais estudantes realizavam estágios de 04 h/dia. Isso leva à suposição de que, em muitas vezes, o estudante é obrigado a se matricular no período noturno, para ter uma maior disponibilidade para trabalhar e manter-se financeiramente.

Adotou-se como um dos critérios para a escolha da amostra, que os estagiários estivessem vinculados a organizações privadas, razão pela quais todos os participantes dessa pesquisa, eram estagiários da área privada. Assim, as áreas de atuação foram as mais variadas, sendo que 05 estagiários atuavam na área Financeira, 04 no Atendimento ao Cliente, 03 na área do Direito Bancário, 02 na área de Recursos Humanos e na área do Direito Cível, Direito Tributário e

⁷ Dados coletados por meio do cadastro de identificação dos participantes e banco de dados CIEE/Florianópolis-SC

Empresarial, Setor de Documentação, Banco (cliente pessoa jurídica), Tesouraria, Investimento, Área Jurídica em Geral houve apenas um representante.

3.2. O Estágio

A seguir são apresentados por meio da tabela 5 o significado do estágio para os estagiários pesquisados, que faz referência à pergunta 1 (Apêndice 1): “O que significa estágio para você(s)”? As citações dos sujeitos estão organizadas em cinco categorias diferentes:

Tabela 5 – Distribuição das respostas sobre significado do estágio para os estagiários

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Aprendizagem	<p>“Estágio é uma forma de aprendizagem” (G1).</p> <p>“É uma forma de aprendizagem do meu conhecimento da faculdade para eu poder estar aplicando o conhecimento na empresa que realizo estágio” (G2).</p> <p>“Para mim é adquirir conhecimento” (G3).</p> <p>“...vejo que metade do que eu sei é porque eu aprendi no escritório”(G2).</p> <p>“Sinônimo de aprendizado. Colocar em prática aquilo que aprende na universidade” (G5).</p>
Formação Profissional	<p>“É uma forma de adquirir já experiência na área” (G4).</p> <p>“O verdadeiro intuito é para ter uma boa prática, um conhecimento maior que a faculdade não proporciona” (G3)..</p> <p>“...para se formar um melhor profissional a universidade por si só não é nada só teoria... as aulas não completam” (G1).</p>
Compromisso	<p>“Eu levo a sério como um compromisso de trabalho mesmo” (G2).</p> <p>“Não é por se caracterizar como estágio que eu não levo á sério, muito ao contrário eu levo a sério como um compromisso de trabalho mesmo” (G4).</p>
Auxiliar nas Finanças	<p>“Auxilia nas finanças” (G5)..</p> <p>“O estágio proporciona uma bolsa auxílio para ajudar nas finanças” (G3).</p>
Escolher Área de Atuação	<p>“Conhecer melhor a carreira futura” (G1).</p> <p>“Pesquisar uma área de atuação que tenha dúvida” (G2).</p>

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

A tabela 5 evidencia a relevância da **“aprendizagem”** como significado do estágio, por aparecer como maior ocorrência de respostas, representadas por cinco falas provenientes de quatro grupos focais diferentes. As cinco primeiras falas expressam o que os estágios possibilitam atividades para aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio e devem contribuir para a complementação do ensino. As expectativas dos estagiários pesquisados, vêm ao encontro da Lei 6.494/77 e do decreto 87.497/82 os quais determinam que o estágio é um instrumento para o processo do ensino e da aprendizagem, além de proporcionar aos alunos uma experiência de trabalho. Tal relevância, também é descrita por Milkovich e Boudreau (2000), ao afirmarem que com a prática há possibilidade para o aprendizado, e o estágio busca justamente esta relação. A aprendizagem deve ser contínua e o trabalhador no estágio precisa ser educado para o mercado de trabalho.

De acordo com Senge (1998) o primeiro passo para iniciar um processo de aprendizagem em uma organização é fazer as pessoas se darem conta de que o aprendizado é importante, que exige engajamento e comprometimento, que isso leva à mudanças profundas e deve significar um desafio pessoal para elas. Quando uma organização se torna efetivamente um ambiente de aprendizagem, ela traz benefícios positivos para a vida das pessoas. Isso fica evidenciado nas seguintes falas dos estagiários pesquisados: ... “vejo que metade do que eu sei é porque eu aprendi no escritório” (G2); “É uma forma de aprendizagem do meu conhecimento da faculdade para eu poder estar aplicando o conhecimento na empresa que realizo estágio” (G2). Tais falas vêm ao encontro do que menciona Senge (1990), quando declara que o processo de aprendizagem na organização se dá oferecendo condições concretas para que as pessoas aprendam a criar sua própria realidade, auxiliando-as a compreender o contexto em que vivem e com ele interagir por elas próprias.

A segunda categoria mais freqüente, apresentada na tabela 5 se refere à **“formação profissional”** e é demonstrada nas verbalizações 6, 7, e 8, na qual os estagiários afirmaram que o estágio é uma forma de adquirir conhecimento como meio para uma boa prática profissional, e isso pode ser exemplificado com a seguinte fala: “O verdadeiro intuito é para ter uma boa prática, um conhecimento

maior que a faculdade não proporciona” (G3). Comparando esse dado com a literatura, Himpel (2004) argumenta que, por mais que existam aulas práticas, estas constituem apenas uma simulação e, por isso, é necessário que haja aprendizagem prática deste futuro profissional, sendo também necessário que os estudantes realizem estágios. Bertelli (2002) afirma que o estágio é uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático, aperfeiçoamento técnico-atitudinal, científico e de relacionamento humano, permitindo a participação da organização no processo de formação profissional.

O estágio ainda é referido para os estagiários, como apresentado na terceira categoria apresentada na tabela 5, como “**compromisso**” e presente na nona e décima fala do sujeito legitimado pelo grupo dos sujeitos da pesquisa, relacionados aos aspectos de cumprimento dos compromissos assumidos. Isso leva a suposição de que, por meio da linguagem, os estagiários referem-se ao estágio como um compromisso de trabalho independente do seu vínculo empregatício. Esses assumem um compromisso com o estágio como qualquer relação de trabalho. Isso fica evidenciado na seguinte fala que não é apresentada na tabela 5 de um dos estagiários pesquisados: “o estágio é um compromisso como qualquer outro tipo de trabalho”. De acordo com Delgado (2007, p.285), relação de trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Desse modo, conforme o mesmo autor, o contrato de estágio é uma relação de trabalho. Pode-se inferir que o estagiário, ao assumir as mesmas responsabilidades de um funcionário, relaciona o estágio com o comprometimento normativo, porém não é previsto em lei que o estagiário seja responsável pelas atividades. Na literatura, Souza (2005), afirma já que o estagiário não é responsável pelo produto, quem tem o compromisso com os resultados é o trabalhador regido pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

Outro aspecto, é que atividades relativas aos estágios, nos cursos universitários, podem consistir num compromisso de realizar atividades com algum grau de transformação em relação aquilo a que se refere à prática profissional. Para Ferreira (1986), comprometer vem do latim *compromittere* e pode significar obrigar por compromisso, e essa afirmação reforça os dados dessa pesquisa, onde para os estudantes pesquisados, o estágio é percebido como um compromisso de trabalho,

independente da relação de trabalho que estabelecem com a organização. Para Bastos (1994) os significados do comprometimento estão associados ao termo compromisso que, por sua vez, estende-se à idéia de assumir responsabilidade e tornar-se responsável por, obrigar. Os autores Siqueira e Gomide Jr (2004) também discutem essa questão, afirmando que há três focos que mobilizam os indivíduos para o comprometimento: o trabalho, o grupo e a organização. Os resultados demonstram que o estagiário tem compromisso com o trabalho. E, na perspectiva de Moraes e Marques (1996) o uso do termo comprometimento no sentido de compromisso, é indicado pelo grau de atenção e/ou esforço canalizado por uma pessoa para a realização de algo.

Para os estagiários entrevistados o estágio é definido pela quarta categoria por **“auxiliar nas finanças”** (tabela 5). É possível verificar por meio das verbalizações onze e doze descritas nesta categoria, que o estágio auxilia nas despesas pessoais e escolares do estudante. O estágio passa então, a ser uma fonte de trabalho e renda, evidenciando o quanto os estagiários são afetados pela necessidade de ajuda financeira proporcionada pela bolsa-auxílio. Esse dado vem ao encontro de Martins (2004), ao que afirmar que desde a Revolução Industrial os trabalhadores de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. O autor ainda afirma que o contrato de trabalho passou a se desenvolver com o surgimento da revolução. Outro autor que apontou esse aspecto foi Nascimento (2006), ressaltando que o empregado vende o seu trabalho e por essa transação recebe um valor, que é a sua remuneração. A pesquisa realizada por Ajiki apud Santos (2006) demonstra que um dos objetivos do estagiário quanto ao estágio é receber uma bolsa auxílio, pois antes de tudo este precisa gerar recursos financeiros para se manter. Pode-se pensar que este comportamento é apresentado pelos estagiários, visto que estes definem o estágio como um meio de auxiliar nas despesas financeiras.

A quinta categoria apresentada na tabela 5 foi que o estágio auxilia na **“escolha da área de atuação profissional”**. É possível destacar pelas falas treze e quatorze que o estágio pode ser visto como um elemento importante para provocar reflexão no jovem e amadurecer mais a idéia em relação à escolha da sua carreira profissional, e por meio da experiência prática o estudante irá escolher em qual área irá atuar e se profissionalizar. Pode-se pensar que o estudante poderá até mesmo desistir do curso no qual está matriculado após experimentar na prática, o dia a dia da sua futura profissão. A orientação profissional pode ser o meio que encontraram

para poder escolher entre as várias possibilidades de cursos superiores. Em um processo de orientação profissional, o estagiário é ensinado a buscar informações relevantes para a sua decisão e conhecer quais são as suas habilidades. Na literatura, Luz Filho (2002) argumenta que para tomar uma decisão é necessário ter informações e quanto mais informações, o profissional tiver sobre o objeto da sua opção, maior a probabilidade de acerto ou menor a probabilidade de erro. A informação funciona como um recurso estratégico para que as pessoas possam tomar decisões com maior clareza. Soares (1987, p.15) ressalta a importância de oferecer elementos para que o jovem pense em si mesmo, reflita sobre o seu dia a dia, tente tomar consciência de si mesmo, identificar o que mais gosta de fazer, avaliar se tem habilidades para fazer bem, ou precisa-se desenvolver. A autora afirma ainda, que na hora de escolher a profissão, sempre é bom procurar informações sobre a carreira que se tem em mente para não se surpreender com uma realidade muito diferente daquilo que se havia imaginado. O estudante, segundo Marcovitch (1998), ao procurar a prática profissional muitas vezes também acaba encontrando um quadro de referência para sua vida futura.

A tabela 6 permite demonstrar a distribuição das verbalizações dos participantes sobre “o que é ser estagiário”. É possível perceber por meio das três categorias de respostas apresentadas na tabela que a “**Responsabilidade e Cobrança**” foi a que mais apareceu durante o decorrer dos grupos focais, seguida, respectivamente, pela “**Aprendizagem por meio da prática**” e “**Caracterizar-se como funcionário**”.

Tabela 6 - Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que significa ser estagiário

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Responsabilidade e Cobrança	<p>“ Eu sou cobrada do mesmo jeito que um funcionário e tenho as mesmas responsabilidades” (G5).</p> <p>"Para mim, responsabilidade tem, seja com carteira assinada ou sendo estagiário você tem que responde por suas atitudes" (G3).</p> <p>"Eu posso tomar alguma atitude, mas eu acho que deveria passar por um responsável acima de mim para analisar se estou correto ou não" (G1).</p>

	<p>"...não deixar que as pessoas te joguem as responsabilidades tudo em cima de ti"(G2).</p> <p>"...não é porque eu sou estagiária ...que eu sou menos cobrada"(G2).</p> <p>"No privado não, vai provocar no estagiário o interesse em buscar o serviço em querer crescer por causa da cobrança" (G3).</p> <p>"Eles me cobram como se eu fosse uma funcionária. Eles são bem exigentes"(G4).</p> <p>"Eles te jogam muitas responsabilidades...Em outras empresas eles te trancam mais, e colocam os estagiários para fazer as coisas básicas"(G5).</p>
Aprendizagem por meio da prática	<p>"Juntar o aprendizado do profissional que vai estar contigo e botar aquilo que tu aprendes na universidade" (G5)..</p> <p>"Ser um aprendiz ... encarar como uma aula e estar aberto para aprender a aceitar a dinâmica do trabalho" (G4).</p> <p>"...ter paciência, cuidar do asseio, saber lidar com as pessoas..." (G5).</p> <p>"Aprender sobre convívio diário, rotina do escritório, jeitinho de como resolver as coisas, etiqueta, além de aprender a matéria de fato"(G2).</p>
Caracterizar-se como funcionário	<p>"Porque o estágio que eu estou fazendo hoje eu me caracterizo como funcionário mesmo" (G3).</p> <p>"Eu me considero um funcionário" (G2).</p> <p>"Eu exerço atividades iguais aos dos outros funcionários" (G4).</p>

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

De acordo com os relatos demonstrados na tabela 6, verifica-se que para os estudantes pesquisados, "ser estagiário", de maneira geral, é ser cobrado da mesma forma que um funcionário e com as mesmas **responsabilidades**. Por meio das falas é expressa que a única coisa que difere dos demais funcionários é o contrato de emprego. Há evidências, na literatura (Souza, 2005), de que o estagiário tem que, predominantemente realizar tarefas superficiais e periféricas na vida da organização, o estagiário não pode fazer tarefas ligadas ao produto-fim. Não pode porque estas são tarefas destinadas a trabalhadores qualificados, sendo que o estudante ainda está em formação, enfim a responsabilidade deve ser do funcionário e não do estagiário. Estes dados permitem inferir que nesse contexto de trabalho há indícios de precarização, visto que os estagiários possuem as mesmas responsabilidades dos funcionários, mas não com os mesmos direitos. Cattani e Holzmann (2006),

afirmam que a definição do trabalho precário contempla a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício das atividades. O estágio de estudantes não deve ser confundido com emprego, por isto existe a Lei nº 6.494/77, pois enquanto o estágio está voltado à formação e aprendizagem do estudante, o emprego pressupõe a venda da mão-de-obra e suas decorrências. Embora a maioria dos indivíduos desconheça os aspectos legais das atividades de estágio, ou não dê a atenção merecida, as pessoas que vão exercer determinada atividade devem conhecer os limites desse exercício, os conceitos e as competências próprias dessa atividade, bem como os aspectos da lei que contribuem para ampará-los e resolver questões que possam surgir.

Por outro lado, os sujeitos da pesquisa revelaram que “ser estagiário” é começar a **praticar**, e o estágio nas organizações privadas provoca no estudante o interesse em buscar o serviço, em querer crescer, muito embora, devido também à cobrança por parte da organização. O estagiário, ao mostrar interesse pelo trabalho e tirar todas as suas dúvidas antes de executar o serviço, a fim de desempenhá-lo bem e não prejudicar a organização, acaba sendo tratado em muitas situações como “escraviário”. O fato de o estagiário executar **atividades iguais aos funcionários**, mas seu modelo contratual ser mais frágil, como exposto anteriormente, pode significar a precarização das condições de trabalho do estagiário. Santos (2006,) afirma que mesmo o estagiário não sendo um empregado, sofre as consequências dos modelos administrativos de maximização de lucros, qualidade total e atendimentos das metas. De acordo com Ferreira (2005), é dever de todos aqueles que exercem funções ligadas ao estágio, conhecerem os conceitos relativos à sua atividade, suas limitações, seus deveres e direitos.

A segunda categoria de respostas, relativas ao que é “ser estagiário”, está relacionada a adquirir “**aprendizagem por meio da prática**”, demonstrada por meio da tabela 6, e ancorada nos depoimentos de 9 a 12, que o estágio torna-se relevante para a formação acadêmica, o que já foi demonstrado anteriormente, na relação ensino-aprendizagem como instrumento de integração (teoria-prática) e de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e, principalmente de relacionamento humano. Ressalta-se que a aprendizagem vivencial adquirida no dia-a-dia, por meio da prática em situações reais de vida e trabalho e do desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais é mais significativa para o estagiário e, nem sempre, é obtida em outra situação de ensino-aprendizagem. Outro aspecto

importante, é que as aprendizagens que os estagiários forem construindo a partir de sua vivência e condições diversas gerarão uma identificação ou um afastamento por determinada carreira.

Dessa forma, com base nos conteúdos verbalizados pelos participantes, constatou-se que no decorrer do estágio o estudante passa a desenvolver e aperfeiçoar habilidades hoje exigidas pelo mercado de trabalho. Na literatura, Rossi (2005), apontou que o estágio contribui no desenvolvimento do relacionamento com as pessoas, na desenvoltura, no “jogo de cintura”, em ter uma maior visão profissional e saber tomar decisões para resolver problemas. Em termos de comportamento, ele sente que melhora muito no desempenho social e nas boas maneiras, no modo de falar, de vestir-se e de escrever. Nesta mesma linha, um levantamento realizado no primeiro semestre de 2007 pelo Grupo Foco, foi identificado que entre as competências mais procuradas nos estagiários pelas organizações está a orientação para os resultados e desenvolver pessoas. Para Nonaka e Takeuchi (1997), o conhecimento humano é criado e expandido por meio da interação social entre o conhecimento tácito e o explícito e por meio do estágio percebe-se que o estudante desenvolve habilidades, tornando-os mais preparados para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

As informações sobre **“o que leva um estudante a procurar estágio”** são representadas na Tabela 7. Esta variável é decorrente referente ao comprometimento organizacional. A partir da análise dos relatos verbais foram criadas quatro categorias de análise para que as informações coletadas pudessem ser agregadas de acordo com sua especificidade e natureza. A categoria de maior ocorrência entre os participantes faz referência à possibilidade de desenvolver atividades práticas que tenham relação direta com o seu curso superior.

3.3. O Comprometimento Organizacional

Tabela 7 - Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estudante a procurar uma oportunidade de estágio

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Atividades de estágio em relação ao curso universitário	<p>“É realmente para a pessoa aprender e exercer as atividades que ela escolheu como curso” (G1).</p> <p>“É uma oportunidade para aprender e estar conhecendo o que você está vendo na faculdade” (G4).</p> <p>“Além de estar aprendendo vai fazer um currículo” (G3).</p> <p>“...adquirir conhecimento junto ao curso universitário”. (G5)</p>
Remuneração	<p>“Para conseguir a minha independência financeira” (G1).</p> <p>“...para tu ter uma remuneração para poder te manter” (G2).</p> <p>“...uma remuneração...” (G3), (G4), (G5).</p> <p>“Eu pago a faculdade. Eu pago as minhas roupas...” (G2).</p> <p>“...para poder ter o teu dinheiro...”(G1), (G2), (G4).</p>
Carga horária de estágio adequada	<p>“Ter um tempo para estudar” (G2), (G3).</p> <p>“Realizo seis horas de estágio e tenho tempo para estudar” (G4).</p> <p>“Realizando estágio de 04 horas posso estudar” (G1).</p> <p>“Trabalho 6 horas”. (G2)</p> <p>“Por eu poder estudar, tempo para estudar”. (G5)</p>
Falta de outras oportunidades de emprego	<p>“Principalmente é a quantidade de oportunidade de estágio que se tem a disposição que é diferente de um emprego”(G5).</p> <p>“As oportunidades de emprego estão escassas e o estágio é um bom caminho...”(G3).</p>

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

Conforme pode ser visualizado na tabela acima, verifica-se que “o que leva os estudantes a procurarem estágio” é fato de buscarem uma oportunidade que possibilite desenvolver **atividades práticas que tenham relação direta com seu curso superior**. É possível observar também, que o estágio aparece como um elo entre o “saber” e o “saber fazer”, parte do processo educativo para a formação profissional. O estudante, ao procurar na universidade, a teoria e no estágio, a prática, estabelece o elo entre o ensino teórico e o prático, proporcionando assim, a participação em situações novas, reais e também o amadurecimento intelectual e

comportamental, além de maior facilidade em lidar com problemas reais vivenciados dentro das organizações de trabalho. Este é um dos princípios básicos da Lei do estágio 6.494/77: “Parágrafo 1º - O Estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar”. Além disso, o estágio permite interligar a aprendizagem com a escolha da área de atuação profissional no futuro e a relação teoria e prática, conforme verificado em relação à escolha profissional. Isso pode ser melhor evidenciado por meio da seguinte fala de um dos estagiários pesquisados: (...) “É realmente para a pessoa aprender e exercer as atividades que ela escolheu como curso” (G1).

Por outro lado, pode-se entender que as dificuldades econômicas e de ofertas de emprego que atingem a classe estudantil, levam os pesquisados a realizarem estágios com objetivo de receber **remuneração**. Pode-se verificar por meio dos depoimentos que a bolsa auxílio (ajuda financeira, não obrigatória e de valor variável, que possa auxiliar nas despesas pessoais e escolares) cada vez mais tem sido utilizada pelos estagiários como fonte de remuneração. As diferenças são verificadas no salário dos funcionários, já que o estagiário tem um custo bem menor para a organização, do que o funcionário, e a sua remuneração não é obrigatória, segundo a legislação vigente (LEI 6494/77). De acordo com essa Lei, o estagiário poderá ou não, receber uma bolsa auxílio para ajudá-lo nos gastos escolares ou pessoais. Por meio do CIEE – Centro de Integração Empresa- Escola todos os estágios são remunerados, sendo esta mais uma hipótese quanto a importância da bolsa auxílio para os estagiários. Essa questão foi abordada por Santos (2006), na qual argumenta que o estágio com pagamento (remunerado) revela um dos tipos de trabalhadores que mais se aproxima da figura jurídica do empregado, sem que a legislação, contudo, autorize sua tipificação como tal. Assim sendo, muitas vezes, a necessidade de ajuda financeira acaba por favorecer as organizações que permitem que o estagiário substitua o funcionário, sem as garantias trabalhistas.

Outro fator que leva os estagiários a buscarem a oportunidade de estágio é a categoria relacionada à **carga horária não ultrapassar 06 h/dia**, possibilitando ao mesmo um espaço de tempo diário para o estudo. Isto é verificado por meio dos seguintes depoimentos na tabela 7: “Ter um tempo para estudar” (G2), (G3) e “Realizo seis horas de estágio e tenho tempo para estudar” (G4). Ao analisar a Lei 6.494/77, é possível verificar que nela não há uma determinação quanto à carga

horária mínima e máxima para a realização de estágios. Como já visto na revisão da literatura, está sendo analisado no Congresso Nacional alterações da lei que regulamenta a situação dos estágios no Brasil, propondo alterações referentes a carga horária diária de estágio. Não consta até o momento, nada definido em Lei, referente à determinação mínima e máxima da carga horária de estágio. Contudo, há autores, como Souza (2005), que acreditam que a carga horária é uma questão que deve ser discutida e resolvida entre a organização que oferece o estágio e a escola que disponibiliza o candidato à oportunidade. Esse dado evidencia o quanto uma normativa que delimitasse a carga horária mínima e máxima de estágio, poderia estabelecer uma padronização em nível de Brasil para diferenciação de contrato de emprego e de estágio. O limite máximo de 06h/dia possibilitaria o espaço para estudo e trabalho do estudante. Por outro lado, uma carga horária de 8h/dia tende a limitar as condições de estudo.

Um outro aspecto relevante, na tabela 7, que pode ser extraído das verbalizações dos estagiários entrevistados refere-se às reduções dos postos de trabalho que levam muitos estudantes a buscarem o estágio como forma de trabalho e renda, por exemplo, quando relatam que **“faltam outras oportunidades de emprego, que não seja o estágio”**. Ao falarem das escassas ofertas de emprego, e que, muitas vezes, o estágio resume-se na única possibilidade de trabalho, os estagiários demonstram o quanto o mercado de trabalho restringe essa mão-de-obra, e o quanto a precarização desse tipo de trabalho está presente nas organizações. As colocações de Castel (1998) permitem uma melhor compreensão dessa fragilidade a que os trabalhadores, e nesse caso, os estagiários, estão expostos, ao afirmar que, cada vez mais, trabalhadores serão flexibilizados e aqueles que possuem um contrato de emprego, dentro das novas dimensões do contrato de trabalho tipificadas por Gomes (2006), passarão a trabalhar sob outra forma de contrato de trabalho, podendo ser um contrato de estágio. Isto confirma os depoimentos 17 e 18 dos estagiários relacionados à falta de oportunidade de emprego. Deste modo, identifica-se uma contradição entre o objetivo do estágio, que é a formação e do emprego, que é a plena utilização da mão de obra.

Na Tabela 8 segue a síntese das verbalizações dos participantes sobre a categoria do que leva um estudante a permanecer na organização. A partir da análise dos relatos verbais, foram criadas cinco subcategorias, onde foi possível identificar que a maioria dos estagiários possuem a expectativa de serem efetivados.

Tabela 8 - Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estagiário a permanecer na organização

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Oportunidade de efetivação	<p>“...dá oportunidade de crescer na empresa...” (G1).</p> <p>“...uma perspectiva de ser contratada muito grande” (G5).</p> <p>“Bom pra mim eu estou quase me formando, ... ali tem a oportunidade de ficar na empresa” G2)..</p> <p>“... possibilidade de poder ser efetivado” (G3).</p> <p>“...está contando muito como experiência, de crescimento e de se fixar dentro da empresa eles dão também” (G5).</p> <p>“Poder ser contratada...” (G4).</p> <p>“Perceber que há possibilidade de efetivação” (G4).</p> <p>“Conseguir ser efetivada”(G3).</p>
Remuneração	<p>“...ganho um vale alimentação muito bom, vale transporte, uniforme, a cada 6 meses nós ganhamos um novo uniforme...”.(G2).</p> <p>“...eu vou porque eu sei que tem uma recompensa” (G5).</p> <p>“O estágio é muito bem remunerado a bolsa é uma das melhores que tem. Eu recebo R\$455,00 + R\$ 350,00 de alimentação e mais VT”(G4).</p> <p>“...a remuneração também é boa. Como eu estou na primeira fase dificilmente alguém paga R\$ 550,00. Normalmente são R\$ 200,00 , R\$ 270,00 ainda mais com benefícios que é vale transporte vale alimentação. Então eu acho ótimo” (G3).</p> <p>“É uma empresa que te dá uma perspectiva de crescimento, que te dá vários benefícios” (G2).</p>
Aprendizagem	<p>“eu aprendo muito em relação ao meu curso que eu estou no dia a dia” (G1).</p> <p>“...coisa que eu aprendo na faculdade dá de eu aplicar na empresa”(G4).</p> <p>“Aprendo muito no estágio”. (G2)</p> <p>“O estágio só me possibilita aprendizagem...”.(G5)</p>
Gostar do ambiente e da equipe de trabalho	<p>“Eu me sinto ótimo. Ambiente de trabalho perfeito. O pessoal é muito bacana. O tipo de serviço era o que eu esperava...”(G5).</p> <p>“A gente se sente bem valorizado. Eu adoro trabalhar na empresa. Eu gosto do que eu faço. Gosto da área que eu estou trabalhando...”(G1).</p>

	<p>“A gente gosta de estar ali, O ambiente é legal, a gente aprende, as pessoas são legais, eles ensinam o que a gente tem para fazer, não é aquela coisa imposta eles vão lá e te explicam o que tem que fazer, são sempre abertos quando a gente tem dúvida, esclarecem as nossas dúvidas e dificuldades”(G3).</p> <p>“O lugar é bom de trabalhar, eu pretendo ficar porque eu gosto do serviço, está bem dentro da minha área. Tudo o que foi apresentado na seleção eu estou fazendo, então eu estou aprendendo muito”(G3).</p>
--	---

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

Por meio dos relatos dos participantes na tabela 8, fica evidenciado que muitos estudantes procuram um estágio com a expectativa de uma futura **efetivação**. Esta é uma variável importante para que o estagiário permaneça na organização. Ao realizar estágio em organizações privadas esta possibilidade se aproxima desta realidade. A seguir, a fala de um dos estagiários ratifica a afirmação: (...) “Perceber que há possibilidade de efetivação” (G4). A literatura aponta que com a flexibilização, cresce o número de trabalhadores vinculados a outros modelos contratuais e é perceptível que cada vez mais a oportunidade de um contrato de emprego será menor. De acordo com Beynon (1999), com a flexibilização cresce o número de trabalhadores vinculados a outros modelos contratuais e a precarização é um componente indissociável nesse processo.

De acordo com os dados da pesquisa realizada por Ajiki apud Santos (2006), os estudantes demonstraram as seguintes expectativas: estagiar para adquirir experiências e ter a chance de ser contratado como funcionário efetivo. A pesquisa realizada por esta autora ratifica os depoimentos encontrados por meio dos grupos focais realizados para a coleta de dados da presente dissertação e que podem ser verificados por meio das verbalizações de 1 a 8 que constam na tabela 8. Pode-se inferir também que os estagiários são comprometidos com a organização e expressam por meio do desejo de permanecer na organização o comprometimento instrumental, pois percebem que ao se desligarem do estágio terão dificuldades para encontrar outra oportunidade que possa contratá-los como funcionários. Bastos e Fonseca (2002) demonstram que o comprometimento instrumental decorre de reconhecimento dos custos em deixar a organização. Nesta direção, Meyer, Allen e

Smith (1993) afirmam que o comprometimento instrumental resulta dos benefícios obtidos com o trabalho e das alternativas de trabalho existentes.

A segunda subcategoria é a “**remuneração**” identificada nos depoimentos de 9 a 14 da tabela 8, no qual pode-se verificar por meio dela a importância da remuneração como forma de recompensa pelo trabalho, na qual torna possível perceber que a bolsa auxílio tem finalidade de custear despesas com vale transporte, a compra de materiais, o pagamento dos estudos, as despesas de casa e com a alimentação. Ou seja, a bolsa auxílio aparece como um complemento importante para os estudantes de cursos de nível superior. Desta forma, o estagiário se vincula de forma instrumental, pois necessita receber a bolsa auxílio e seus benefícios. A necessidade financeira os faz continuar no trabalho, pois precisam receber uma recompensa, fruto do seu trabalho de estágio. Por meio do seguinte trecho fala podemos constatar a valorização dos benefícios: “... ganho um vale alimentação muito bom, vale transporte, uniforme, a cada 6 meses nós ganhamos um novo uniforme...”.(G2).Meyer e Allen (1993) reforçam esta inferência, ao argumentar que empregados com comprometimento instrumental permanecem nas organizações pela recompensa no final do mês. Pode-se interpretar que os estagiários permanecem na organização por serem recompensados pelos seus esforços, que já foi mencionado como o segundo motivo mais importante para procurar estágio.

O estágio é um dos instrumentos para suprir as necessidades de adquirir novos conhecimentos dos estudantes e a terceira subcategoria demonstrada na tabela 8, diz respeito à “**aprendizagem**”. Os depoimentos de 15 a 17, reafirmam a importância do elo entre teoria e prática e os quantos às Instituições de Ensino precisam estar em consonância às exigências advindas do mercado de trabalho. É possível verificar que preparar profissionais de nível superior que produzam determinados resultados em relação a uma realidade específica, para atuar na sociedade, requer formação que prepare os alunos para lidarem com as mais diversas situações. De acordo com Bianchetti (2006), as organizações ensinam para a atuação dos estudantes no mercado e trabalho. Para Senge (1990) a empresa é uma “organização de aprendizagem”. O estágio acadêmico é um dos meios de preparação dos alunos para as futuras atuações profissionais, que os tornam capazes de atuar de maneira eficaz. Essa categoria nos indica evidências de que os estagiários se vinculam de maneira afetiva com a organização, visto que esta

proporciona aprendizagem. Meyer e Allen (1993) afirmam que os indivíduos permanecem na organização porque querem, demonstra o comprometimento afetivo. A relação direta de aprendizagem com a sua formação profissional contribui para a permanência no local de estágio. Pode-se inferir também que os estagiários se comprometem de modo calculativo ou instrumental por perceberem que o local de estágio os possibilita vantagem positiva ao adquirir aprendizagem prática. De acordo com Siqueira (2003), o comprometimento organizacional calculativo decorre de “crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização”.

Ainda na tabela 8, a quarta categoria mais referenciada refere-se a **“gostar do ambiente e da equipe de trabalho”**. Por meio dos depoimentos dos estagiários, pode-se verificar que “eles permanecem na organização porque eles querem”, pois o ambiente de trabalho e a equipe são fatores que contribuem para a permanência nas organizações de trabalho. Os dados da tabela 8 evidenciam que os estagiários possuem afeto pela organização na qual estão vinculados, reforçando as afirmações de Bastos (1992) e Bastos e Fonseca (2002) de que o desejo de permanecer na organização é importante para envolvimento do sujeito com a mesma, pois, o trabalhador compartilha os valores e objetivos da organização de trabalho e se dispõe a defendê-la e nela pretende permanecer. Segundo Meyer, Allen e Smith (1993), o indivíduo se envolve de forma afetiva com a organização quando ocorre identificação com os objetivos e valores.

Na tabela 9 estão apresentadas as categorias relacionadas ao **que leva os estagiários a trocarem de local de estágio**. Os relatos dos sujeitos são indicadas por vinte depoimentos e estão organizadas em quatro categorias. O principal motivo que leva o estagiário a trocar de estágio, conforme apresentado na tabela 9, é a possibilidade de ser efetivado em outra organização, seguido de bolsa auxílio e benefícios melhores do que os atuais, efetivação rápida e a oportunidade de realizar atividades que tenham relação com sua formação acadêmica.

Tabela 9 - Apresentação das verbalizações dos participantes sobre o que leva um estagiário a trocar de organização

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Oportunidade de efetivação em outra organização	<p>“Eu só trocaria esse local de estágio por um emprego” (G1).</p> <p>“Por um emprego na verdade, que eu fosse ter carteira assinada”(G5).</p> <p>“Por outro estágio eu não trocaria. Só se fosse carteira assinada”(G2).</p> <p>“Que eu pudesse crescer na empresa e que fosse uma proposta tentadora e até poderia ser”(G3).</p> <p>“...uma empresa que aparecesse e me desse uma oportunidade maior de efetivação...”(G1).</p> <p>“...até mesmo que deixasse de ser estagiária. Com carteira assinada que eu tivesse todos os meus benefícios e direitos”(G3).</p> <p>“Se eu recebesse uma proposta de efetivação”. (G4)</p> <p>“Só se eu for efetivada em outra empresa e não continuar ser estagiário”. (G2)</p>
Remuneração	<p>“...só se eu encontrasse uma empresa que me desse uma oportunidade melhor”(G5).</p> <p>“...se aparecesse uma oportunidade que eu ganhasse mais e não só por ser estágio ” (G1).</p> <p>“...fosse realmente ganhar mais”(G3).</p> <p>“Eu sairia para trabalhar na área que eu quero e com o valor acima também”(G4).</p> <p>“Um benefício maior que hoje eu não ganho na empresa que me levasse a sair”(G3).</p> <p>“Eu sairia para trabalhar na área que eu quero e com o valor acima também”(G2).</p>
Demora para a efetivação	<p>“Eu preciso ficar um tempo para que a empresa perceba o meu trabalho e depois sim me efetivar”(G2).</p> <p>“A empresa só contrata de depois de 01 ano de estágio. Para ela conhecer o teu trabalho ” (G1).</p> <p>“Então eu tenho que ficar 6 meses para tentar oportunidade interna”(G4).</p>

Realizar atividades de estágio relacionadas ao curso universitário em outra organização	<p>“...uma empresa que ... eu me identificasse ainda mais com o trabalho na minha área”(G2).</p> <p>"Uma empresa que eu pudesse trabalhar na minha área de formação". (G4)</p> <p>“ Eu realizo atividades ligadas ao meu curso, mas poderiam ser mais praticadas. Fico limitado à uma área”. (G1)</p>
---	---

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

Conforme demonstrado por meio da tabela acima, verifica-se que o “levar um estudante a trocar de organização” em primeiro lugar, é o fato do mesmo poder ser **efetivado em outra organização**. Os estagiários não procuram estágio para passar seu tempo, mas sim como forma de estabelecer vínculo empregatício com as organizações por meio do contrato de emprego. Cada vez mais se observa o alto índice de desemprego e os estudantes buscam estágios nos quais vislumbrem a possibilidade de efetivar jovens talentos ainda no período que estão em curso de suas faculdades. A crise do desemprego já havia sido alertada por Marx em “O Capital” em 1967. As possibilidades de empregos duradouros nas organizações contemporâneas estão ainda mais escassas. O fenômeno desemprego vem crescendo a cada ano. Segundo estudos do próprio Ministério do Trabalho e Emprego (2002), o índice de trabalhadores com carteira assinada está em declínio. Cresce, ao mesmo tempo, de forma exponencial, um segmento de trabalhadores por conta própria e sem carteira assinada, caracterizando o processo de transição do emprego formal para outras formas de trabalho. Este tipo de transição pode vir a ser um problema para o profissional, na medida em que ele não percebe novas possibilidades de atuação, além daquelas tradicionalmente conhecidas e praticadas. O grau de percepção que os profissionais possuem da realidade promove comportamentos que possibilitam o desenvolvimento de sua carreira. Por meio desta subcategoria, pode-se verificar que o estagiário apresenta um grau de comprometimento instrumental maior do que o afetivo, pelo fato de buscar uma oportunidade que proporcione uma oferta melhor de emprego para ele.

A segunda categoria descrita na tabela 9 está relacionada à “**remuneração**”. Os dados permitem visualizar que o estagiário trocaria de organização porque receberá uma bolsa auxílio e benefícios que o ajudará nas suas despesas pessoais e escolares. As organizações que oferecem bolsa auxílio aos estagiários, e, até mesmo, outros benefícios, asseguram a permanência dos

estagiários na organização. Essa busca pela sobrevivência foi discutida por Maslow (1943), que formulou a idéia de que o ser humano possui determinadas necessidades que pedem satisfação e que todas essas necessidades estão sujeitas a interação das relações humanas para que possam ser satisfeitas. Santos (2006) faz uma crítica constatando que na relação jurídica estabelecida com o estagiário, geralmente não há a satisfação adequada, nem na primeira necessidade, argumentando que não há na lei do estágio a obrigação da parte concedente remunerar o estagiário pela atividade desempenhada, tampouco outras recompensas como auxílio alimentação e doença. No que se refere aos estágios oferecidos por meio do CIEE/Florianópolis, a análise documental feita na Instituição, revelou que esta parte do princípio de que cada organização deverá oferecer condições financeiras para que o estudante possa realizar seu estágio.

A terceira categoria apresentada na tabela 9 está relacionada à **demora em receber uma proposta de efetivação**. É possível identificar se o período de estágio ou experiência for muito extenso, os mesmos se desligarão do estágio atual e se vincularão à outra organização na qual projetem que a efetivação seja realizada de maneira mais rápida. Isto pode ser verificado por meio do seguinte depoimento: “Eu preciso ficar um tempo para que a empresa perceba o meu trabalho e depois sim me efetivar ”(G2). Nos dados apresentados por meio da tabela 6, verifica-se que os estagiários têm ciência de que para haver a efetivação, precisam estagiar por um período a fim de que a organização possa conhecer suas competências, e para que eles próprios possam se adaptar à cultura da organização. Pode-se sugerir que a efetivação tardia se dá pelo fato das organizações não diferenciarem os programas de estágios e os de trainees. O estagiário é um estudante, que tem como meta aprender mais sobre a sua área na prática; já o trainee é um aprendiz que possui todos os direitos previstos na legislação trabalhista, salário e benefícios, havendo, portanto, vínculo empregatício (SILVA, 2007). A duração do programa de trainee pode variar de seis meses a dois anos, com grande possibilidade de efetivação; enquanto o tempo de atuação mínimo do estagiário é de 06 meses, mas não oferece garantias de efetivação após este período. A Lei 6.494/77, não apresenta uma cláusula específica que indique o período máximo determinado para que o estudante permaneça na organização concedente de estágio, como já mencionado em parágrafo anterior.

A última categoria apontada pela tabela 9, refere-se as **“atividades de estágio ter relação com o curso universitário”**. Por meio dos depoimentos dos estagiários pode-se perceber a preocupação que os mesmos têm em realizar as atividades próximas ao curso superior no qual estão matriculados e freqüentando. Supõe-se que o desvirtuamento de função a que muitos estão submetidos justifique a causa deste desejo, que foi apresentado por meio das falas nos grupos focais: “Uma empresa que eu pudesse trabalhar na minha área de formação” (G4); “Eu gostaria de ser efetivado em uma organização que eu pudesse atuar só na minha área”. A Instituição de Ensino tem por responsabilidade, prevista em lei, de acompanhar e orientar o estagiário em suas atividades, compatíveis a sua formação acadêmica e que venha acrescentar à sua vida profissional. Porém, verifica-se que de um modo geral, estagiários são contratados, em algumas organizações, para realizar atividades que vão além da sua função e formação profissional, pois o enxugamento dos postos de trabalho, possivelmente, resulta em acúmulo de tarefas para um mesmo trabalhador, e este acaba por executar atividades que vão de encontro à sua formação e interesse. Marx (1980) defende que o trabalho deveria ser humanizador. O autor acredita que o indivíduo é submisso pela aceitação passiva das características do trabalho e do emprego e pela imposição da organização interna do processo de trabalho. Verifica-se então, que este último é relacionado ao objetivo do estágio articular teoria e prática.

Ao estabelecer uma relação entre a tabela 8 e 9, percebe-se que os motivos que levam um estagiário a buscar uma outra oportunidade de estágio é o oposto do que o faz dar continuidade no estágio na organização na qual realiza suas atividades. Pode-se verificar por meio destas tabelas o alto grau de comprometimento instrumental que o estagiário estabelece com a organização por meio da manutenção do vínculo em decorrência da possibilidade de efetivação. De acordo com Bastos, Brandão e Pinho (1996), o comprometimento instrumental é uma forma de apego psicológico que reflete o quanto o indivíduo se sente prisioneiro de um lugar, diante dos altos custos associados ao fato de abandoná-lo. Bastos e Fonseca (2002) também demonstram que o comprometimento decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. Nessa situação, sujeitos cujo vínculo primário com a organização é o instrumental, permanecem porque precisam. Este conceito se apóia nas teorias de Becker (1960), que descrevem que o indivíduo permanece na organização, ao analisar custos *versus* benefícios associados a sua

saída (trocas laterais), ou seja, o estagiário irá continuar na organização enquanto perceber benefícios nesta escolha. No momento em que perceber mais vantagens na saída, ele provavelmente deixará a organização.

Ainda tratando sobre a relação entre as tabelas 8 e 9, é possível inferir que quanto mais o estagiário perceber que a organização está comprometida com ele, no sentido de proporcionar espaço para aprendizagem, oportunizar atividades de estágio que vão ao encontro do seu curso universitário e oferecer benefícios como efetivação e remuneração adequada, mais comprometimento afetivo este poderá estar com a organização. Siqueira e Gomide Junior (2004) demonstram que o vínculo afetivo com a organização tende a se tornar mais fortalecido à medida que os empregados percebem que a empresa está comprometida com eles. A existência de menores taxas de rotatividade, absenteísmo e intenção de deixar a organização, além de melhores indicadores de desempenho no trabalho, seriam consequências positivas do vínculo afetivo.

Na tabela 10 são apresentadas respostas dos estagiários participantes dos grupos focais referentes aos comportamentos de outros estagiários (seus colegas) e que demonstram o comprometimento destes com a organização. A partir da análise dos relatos verbais apresentados abaixo, foram criadas três categorias com base na literatura, para que as informações coletadas pudessem ser agregadas de acordo com sua especificidade e natureza. As subcategorias construídas são relativas aos três principais tipos de comprometimento: normativo, afetivo e instrumental.

Tabela 10 - Apresentação das verbalizações dos participantes sobre os comportamentos de outros estagiários e que demonstram o comprometimento dos mesmos com a organização de trabalho

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Comprometimento Normativo	<p>"É questão de compromisso". (G3)</p> <p>"Cumprir o horário de estágio". (G2)</p> <p>"É realmente fazer as tuas atividades de trabalho". (G4)</p> <p>"Sendo pontual". (G5)</p> <p>"...fazendo as coisas que são pedidas". (G1)</p> <p>"...sempre chegar no horário para estagiar". (G1)</p> <p>"... ajudar os outros quando precisarem de ajuda". (G2)</p> <p>"...ficar mais tempo do que a carga horária de estágio"</p>

	prevista".(G3)
Comprometimento Afetivo	"Envolver-se com o estágio e as tarefas". (G3) "Quando tu te envolve mais, quando tu te preocupa com os problemas da empresa, tu tenta resolver e puxar a responsabilidades para ti".(G1) "Se comprometer com a equipe de trabalho".(G3) "Não fazer corpo mole e ajudar os colegas de trabalho".(G4) "Se precisar ficar mais tempo os estagiários ficam porque o trabalho e as pessoas são legais".(G2) "Quando precisa fica além do seu horário. Muitos batem o ponto e retornam ao trabalho porque querem". (G3)
Comprometimento Instrumental	"Percebe-se que muitos estagiários estão ali só para isso, para ganhar proveito e ficar na internet e no Msn". (G5) "O estagiário fica gastando o dinheiro da empresa com atividades extras que não tem relação ao trabalho". (G1)

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

Descrever as ações que os estagiários demonstram ou atribuem a si implica no tipo de comprometimento que os mesmos estabelecem com as organizações concedentes de estágio. De acordo com as informações apresentadas na tabela 10, os comportamentos apresentados estão relacionados ao comprometimento normativo, afetivo e instrumental. Com base nas informações verifica-se que predominam as respostas relacionadas comportamento normativo fundamentalmente orientado para ações que os estagiários exemplificam e que se pode associar à internalização de normas e regras dos estagiários. Wiener (1982, p. 421) define o comprometimento organizacional normativo como "um conjunto de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que seu comportamento seja compatível com os objetivos e interesses da organização". Por meio das falas dos estagiários, que podem ser verificadas na tabela 10, é possível perceber que os sujeitos participantes dos grupos pesquisados percebem que o estagiário se compromete com a organização ao cumprir o horário de estágio, sendo pontual, ao cumprir com as atividades que lhe são delegadas, auxiliar os colegas de trabalho e ficar além do horário de estágio previsto no Termo de Compromisso de Estágio. De acordo com Siqueira e Gomide Jr (2004) como fatores antecedentes do comprometimento normativo podem ser apontadas experiências individuais de socialização cultural ocorridas nos convívios familiar e social anteriores à entrada na

organização. Tem início quando pais, familiares ou amigos enfatizam a importância de ser fiel a uma dada organização com a qual estes agentes socializadores já haviam mantido relações de trabalho. Após entrar na organização, o processo de socialização organizacional pode levar o indivíduo a acreditar que é esperado dele um forte compromisso normativo.

Os mesmos autores ainda afirmam que o comprometimento normativo pode explicar variações entre indivíduos e grupos quanto a seus vínculos afetivos com o contexto de trabalho, bem como a auxiliar a entender qual o papel de cognições sociais no processo psicológico que leva trabalhadores a oferecer mais do que lhe é solicitado por um contrato de trabalho, especialmente quando estes apresentam doações espontâneas às organizações em forma de gestos de cidadania organizacional. Pode-se verificar isso por meio das seguintes falas coletadas nos grupos focais: “Se precisar ficar mais tempo os estagiários ficam porque o trabalho e as pessoas são legais” (G2); “Quando precisa fica além do seu horário. Muitos batem o ponto e retornam ao trabalho porque querem” (G3). De acordo com Allen e Meyer (1990, p. 3), “empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem. Os resultados demonstram que os estagiários são comprometidos de forma afetiva por se envolverem com a organização e as tarefas realizadas.

Os resultados obtidos revelam que os estagiários não concordam com a postura de determinados estagiários que utilizam o horário de estágio para realizar atividades, como uso da internet e realizar ligações telefônicas pessoais sem controle. Por meio dos relatos verifica-se que os participantes dos grupos focais identificam que a utilização da ferramenta da internet e uso do telefone de forma indevida pelos colegas mostra que estes se comprometem de maneira instrumental, pois são beneficiados por não ser descontado da sua bolsa auxílio e por não ter uma limitação de horário e tempo de uso. A partir das proposições de Becker (1960) o estagiário que se comporta desta forma, analisa prioritariamente os ganhos ou economias no estágio, pautados pelo quanto investiu na relação, o quanto recebeu ou alcançou como resultado de seus investimentos, avaliando a adequação de romper o vínculo de trabalho em função de perda ou impossibilidade em manter os resultados obtidos com os investimentos feitos até então.

Além dos enfoques instrumental e afetivo já analisados, ao comparar as tabelas 8 e 9, pode-se estabelecer uma relação com a tabela 10, quanto ao enfoque

normativo. Supõe-se que o estagiário estará comprometido de forma normativa, caracterizado pelo sentimento que este possui de permanecer na organização para retribuir o que ela fez ou fazem por ele, ou seja, os gestores da organização ao proporcionar um espaço para aprendizagem, oportunidade de efetivação, remuneração e atividade correlatas ao seu curso universitário faz com que o estagiário siga as normas e regras pré estabelecidas por meio das políticas institucionais. Para Siqueira e Gomide Júnior (2004), após a entrada do estagiário na organização, o processo de socialização organizacional pode levar o indivíduo a acreditar que um forte compromisso normativo é esperado. Estes autores observam que tal comprometimento relaciona-se positivamente com um maior grau de satisfação no trabalho, com um maior comprometimento afetivo, com mais comportamentos de cidadania organizacional e com uma menor intenção de deixar a organização. Wiener e Vardi (1990) verificam que trabalhadores comprometidos apresentam determinados comportamentos, não porque calculam que obterão benefícios pessoais (forma instrumental de comprometimento), mas porque acreditam que é certo e moral fazê-lo (forma normativa). Os autores enfatizam que o elemento central na definição do comprometimento de aceitar os valores e objetivos organizacionais representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas, o qual denomina de normativo-instrumental.

A tabela 11 a seguir, apresenta a distribuição das verbalizações dos participantes sobre os comportamentos que os estagiários pesquisados expressam e que demonstram o seu comprometimento com a organização. É possível perceber que a categoria que fixou evidente foi o comprometimento normativo seguido do comprometimento afetivo.

Tabela 11 - Apresentação das verbalizações sobre os comportamentos que os estagiários pesquisados expressam e que demonstram o seu comprometimento com a organização

Sub-Categorias de Análise	Fala do sujeito legitimado pelo grupo
Comprometimento Normativo	<p>"Eu sou comprometida porque eu sempre cumpro o meu horário."(G1) (G3)</p> <p>"Eu chego e saio no meu horário certinho".(G5)</p> <p>"Se é necessário eu ficar mais eu fico mais tempo".(G4)</p> <p>"Se eu tenho que terminar uma tarefa eu termino antes de ir embora".(G3)</p> <p>"Eu cumpro os prazos com as minhas atividades que eu tenho".(G2)</p> <p>"Eu nunca faço nada que não seja relacionado com o trabalho".(G3)</p> <p>"...eu chego cedo, tento cumprir o meu horário que são de 6 horas".(G5)</p> <p>"Tento cumprir a meta do que me foi estabelecido". (G2)</p> <p>"Procuro fazer as minhas 6 horas".(G1)</p> <p>"Sempre tento fazer tudo certinho e tudo acabado para o dia seguinte."(G4)</p>
Comprometimento Afetivo	<p>"Eu estou sempre me oferecendo para ajudar..."(G1)</p> <p>"Se eu posso me planejar eu chego mais cedo". (G3)</p>

Fonte: Dados oriundos dos relatos dos sujeitos dos Grupos Focais 1, 2, 3, 4 e 5.

É possível identificar na tabela 11, que para os estudantes o comprometimento com a organização significa cumprir as normas e regras de pontualidade, assiduidade e realizar as atividades que lhe são atribuídas. Esta predominância revela o grau de comprometimento normativo dos estagiários com a organização e que é expresso por meio dos depoimentos de 1 a 10. Os dois outros tipos de comprometimento (afetivo e instrumental) não obtiveram frequência nas respostas da mesma tabela. Para os estagiários o comprometimento normativo significa ter o sentimento de lealdade e obrigação com a organização, e isto faz com que eles continuem a trabalhar na mesma. Prevalece a indicação dos estagiários para as sentenças ligadas ao cumprimento de normas, o que reitera que os estagiários estão comprometidos de forma normativa com a organização. Pode-se concluir que quando os estagiários são solicitados a descrever os comportamentos

de outros estagiários (tabela 10) estes identificam alguns comportamentos relacionados ao comprometimento instrumental, porém quando vão descrever os seus comportamentos (tabela 11) excluem comportamentos ligados ao comprometimento instrumental e apenas demonstram o comprometimento normativo e afetivo. Com base nas verbalizações predominantes nos grupos pode-se pensar que o comprometimento dos estagiários estará orientado ou orienta-se pelo código moral que guia a ética geral de atuação nas organizações, para que este possa ser bem visto aos olhos dos outros e/ou da organização ou venha a merecer o seu respeito, estima e consideração. De acordo com pesquisas realizadas por Kohlberg (1981), o desenvolvimento da moralidade é necessário para que a conquista da autonomia moral seja possível, para que todo ser humano possa avaliar as regras morais e sociais do seu grupo e decidir se elas estão de acordo com os princípios de justiça que promovem a dignidade da humanidade. O comprometimento por ser um construto, torna-se mais facilmente observado por meio de comportamentos, o que justificaria as descrições dos participantes.

Com base na comparação entre a tabela 10 e 11, pode-se verificar que os estagiários utilizam diferentes bases para avaliar o seu comprometimento. É possível inferir, que os estagiários pesquisados não tem como foco principal o vínculo instrumental com a organização, o que poderia direcionar para a sincronia de seu comprometimento instrumental com as metas organizacionais, em outras palavras, que os conjuntos de metas organizacionais só serão satisfeitas mediante atendimento das metas pessoais dos estagiários, de modo que, ao ser efetivado e ao receber bolsa auxílio adequada, o estagiário procure canalizar seus esforços para realizar também às metas da organização. Diante desse cenário o estagiário parece desenvolver a necessidade de crescer tanto pessoal quanto profissionalmente e se identifica com os valores e crenças do trabalho, aceitando-os, na expectativa de receber o que precisa para o crescimento desejado.

Ainda sobre as tabelas 10 e 11, pode-se inferir que a maioria dos estagiários procura e se mantém em uma organização realizando estágio devido à bolsa auxílio ou por meio da recompensa ao ser efetivado. Porém, a orientação que os estagiários recebem, de acordo com a Central de Estágio da FMU – Faculdades Metropolitanas Unidas, é a seguinte, “...pega mal para o estagiário demonstrar que não sabe o que quer da carreira, ou que só está ali pelo dinheiro. Depois que você for aprovado tome cuidado para não demonstrar falta de comprometimento ou fazer pressão para

ser efetivado. A efetivação deve ser consequência da sua dedicação e competência enquanto profissional e cidadão” (FMU, 2008). Pode-se sugerir que ao receber este tipo de orientação, o estagiário se sinta ameaçado em colocar de maneira explícita o que interfere e contribui para o seu comprometimento com a organização de trabalho. O dinheiro no mundo capitalista é uma moeda de troca que pode garantir a sobrevivência e abrir novas oportunidades. Os estagiários anseiam por segurança e esta busca pela sobrevivência foi discutida por Maslow (1943) já citado em parágrafo anterior.

Os indicadores para analisar o comprometimento normativo dos trabalhadores com a organização foram propostos por Meyer e Allen (1991). Pode-se inferir que a cultura organizacional produz pressões normativas sobre os trabalhadores, e estas predisõem os estagiários a se comportar segundo padrões internalizados. De acordo com a literatura, quanto mais internalizados os padrões organizacionais, maior será a predisposição dos estagiários em aceitar esses padrões como guias para as suas ações (WIENER e VARDI, 1990). Provavelmente, isso ocorra porque as pressões normativas internalizadas pelos trabalhadores manifestam-se em padrões de comportamentos que se caracterizam pelo sacrifício pessoal e persistência. Os valores e as normas partilhados, associados às crenças relativas às consequências favoráveis de um determinado desempenho, explicam as intenções comportamentais dos trabalhadores. Os autores enfatizam ainda, que o elemento central na definição do comprometimento de aceitar os valores e objetivos organizacionais, representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas, o qual denomina de normativo-instrumental, conforme já citado anteriormente.

Para Kelman (1958) o envolvimento é a base para os trabalhadores internalizarem os valores, os objetivos e as normas organizacionais. O envolvimento decorre do processo de negociação entre o trabalhador e a organização, em que a compatibilidade e o entendimento dos valores do trabalhador e a cultura da organização são analisados. Sá e Lemoine (1998) compreendem que a adesão dos trabalhadores aos valores da organização “corresponde à orientação psicológica do comprometimento” organizacional (p.7). Enfim, são os valores, entre outros, da organização que traduzem sua cultura e determinam como ocorrem os processos de trabalho desenvolvidos pelos trabalhadores na organização.

As formas afetivas, normativa e instrumental do comprometimento são componentes do comprometimento organizacional porque cada uma delas pode ter

um peso, mais ou menos, importante no vínculo global do trabalhador com a organização. Assim, quando o grau de comprometimento do trabalhador é maior na dimensão normativa, sugere um foco centrado nos controles normativos por parte das organizações, tais como normas e regulamentos, ou ainda, como uma missão forte e disseminada dentro da organização (WIENER e VARDI, 1990).

Os resultados apresentados referentes ao comprometimento organizacional dos estagiários com as organizações por meio de comportamentos representados na tabela 11 chama a atenção pois quando tratam de si próprios os estagiários não citam o instrumental, ao passo que falam dos outros como “instrumentais, mesmo que o instrumental não seja o mais importante/freqüente para os outros. Esta mesma tabela é caracterizada pela expressão dos indivíduos que querem permanecer na organização para retribuir o que ela fez ou faz por ele(a). Neste caso, a possibilidade de efetivação e a recompensa por meio de benefícios e aprendizagem, podem fazer com que o estagiário permaneça na organização.

Bastos e Pereira (1997) revelaram que “os estudos sobre comprometimento organizacional parecem ganhar uma relevância renovada” (p. 3) no atual contexto do trabalho. Conhecer as características de comprometimento de estagiários com as organizações permite produzir conhecimento sobre um fenômeno ainda pouco conhecido e apresentar resultados que contribuam de forma significativa para a solução dos problemas apresentados pelas organizações relacionados a este fenômeno de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo caracterizar o comprometimento dos estagiários com as organizações concedentes de estágio. As verbalizações dos participantes entrevistados possibilitaram identificar de que forma estagiários de cursos de nível superior, da área das Ciências Sociais Econômicas, da região da Grande Florianópolis/SC, se comprometem com as organizações concedentes de estágio.

Um aspecto relevante é que de maneira geral os estagiários compreendem o conceito de estágio como forma de aprendizagem, indo ao encontro do que a Lei 6.494/77 prevê contribuindo para a formação profissional e escolha da futura área de atuação. Apesar do estagiário não estabelecer vínculo empregatício com a organização este assume o mesmo compromisso e responsabilidade que um funcionário e este aspecto é significativo, pois se percebe o desvirtuamento do objetivo do estágio. Além disso, o estagiário cria a expectativa de realizar estágio remunerado para contribuir com suas despesas, ou seja, o estágio passou a ser uma fonte de trabalho e renda.

O paradoxo entre o discurso e a prática, sinaliza que o estagiário descreve o seu comprometimento com a organização por meio de comportamentos que indicam o vínculo normativo e de modo instrumental, ao descrever os comportamentos dos demais estagiários. Os estagiários ao descreverem comportamentos que indicam seu comprometimento com a organização, acabam por indicar ações ligadas ao cumprimento de normas e regras valorizadas pela organização. Os estagiários irão defender valores como cumprir as atividades com os quais estão comprometidos e apoiar a ordem social para manter o bem-estar dentro da organização. Pode-se considerar desta forma que serão os valores que a organização considera como importante que condicionará a atitude de seus estagiários. De acordo com Faria (2000), a produtividade, racionalidade e estratégia competitiva são os determinantes deste código moral que guia a ética nas organizações globalizadas.

Ao descrever o comprometimento dos demais estagiários, o estagiário identifica os comportamentos de maneira instrumental. A maioria dos estagiários vê a organização como uma oportunidade de trabalho em que poderão despender esforços em benefício próprio, principalmente para praticarem atividades que

tenham relação direta com o curso no qual estão matriculados. Comparada às outras organizações, esta organização concedente pode oferecer recompensas e oportunidades de trabalho que atendam melhor às expectativas dos estagiários e que possibilitem melhorar seu desempenho no trabalho. O grau de comprometimento dos estagiários com a organização pode ser caracterizada pela remuneração recebida, carga horária adequada e até mesmo a falta de oportunidades de emprego. Pode-se entender, de maneira geral, que neste caso o estagiário é comprometido de forma instrumental.

A necessidade que o estagiário tem de continuar na organização possibilitou verificar a forma de comprometimento instrumental e representa o grau em que este se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associado com a sua saída. Caso saiam, podem perder a remuneração e a oportunidade de conquistar uma oportunidade de emprego. Já o comprometimento afetivo foi identificado por meio da ocorrência da aprendizagem porque as organizações oferecem aos seus estagiários a aprendizagem prática daquilo que é ensinado nas instituições de ensino, dentro de um ambiente de trabalho no qual este se adapta de maneira positiva.

O grau de comprometimento normativo é verificado por meio de comportamentos acreditam que é certo e moral fazê-lo. As pressões normativas internalizadas pelos estagiários manifestam-se em padrões de comportamentos que se caracterizam pelo cumprimento de normas e regras que regem a organização e a dinâmica da mesma. O comprometimento normativo tende a desenvolver-se quando o estagiário internaliza as normas da organização mediante socialização ou recebe benefícios que o induzem a atuar reciprocamente. É possível, por exemplo, que desenvolva o dever de lealdade à organização quando se sente satisfeito no trabalho; percebe que a organização fomenta valores que ele próprio possui e percebe que a organização adota políticas de recursos humanos que o valorizam como pessoa e não como mero instrumento ou recurso.

As oportunidades que a organização oferece aos seus estagiários representam uma avaliação permanente da sua relação com a organização. A organização oferece ao trabalhador oportunidades que correspondem às suas expectativas, e o trabalhador, por sua vez, apreende essas oportunidades. Mas, as oportunidades, unicamente, não são suficientes para que os trabalhadores se comprometam com a organização. Ao sintetizar, pode-se concluir que os estagiários

se comprometem com organizações e permanecem no seu estágio, por serem remunerados e identificarem no futuro a possibilidade de efetivação, por trabalharem em um local que possibilita um ambiente de trabalho agradável, que permite transferir conhecimento e resulta na aprendizagem.

No decorrer desta pesquisa identificou-se a pouca disponibilidade de referências sobre o assunto estágio e restrita disponibilidade de tempo por parte dos entrevistados, pelo fato de que as entrevistas foram realizadas na sua maioria em grupo, fora do local de estágio e no horário de estágio.

Sem a pretensão de ter encontrado as respostas a todas as indagações sintetizadas na questão central, mas tendo conseguido, na medida do possível, atender aos objetivos propostos, vindo a contribuir também com sugestões para as Políticas de Recursos Humanos (recrutamento e seleção de talentos; avaliação da potencialidade; avaliação do mérito; benefícios; treinamento e desenvolvimento de pessoal; avaliação de desempenho; pesquisa de satisfação e motivação; política de promoção e planos de carreira) das organizações de trabalho. Deixa-se aqui, uma sugestão para realizar um estudo comparativo com trabalhadores sob contratos de trabalhos de diferentes modalidades que compõe o quadro de pessoal de uma mesma organização e a forma que os mesmos se comprometem sob diferentes modelos contratuais.

O presente estudo conclui sobre a necessidade em se aprofundarem as pesquisas sobre o tema para que a complexidade do ser humano e do seu comportamento no ambiente corporativo continue sendo desvendada rumo ao incremento do conhecimento das melhores práticas administrativas que permitam às organizações um eficaz gerenciamento deste fenômeno. Vale ressaltar que o comprometimento humano leva ao desenvolvimento de atitudes que por sua vez determinam o comportamento futuro, resultando em um lento e consistente crescimento do vínculo comportamental e psicológico do indivíduo com a organização.

REFERÊNCIAS

AJIKI, S. M. O estágio extracurricular como via de mão-de-obra barata. Monografia. Universidade Católica Dom Bosco/MS, 2000 apud SANTOS, J. V. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estágio**. São Paulo: LTr, 2006.

AMORIM, T. N. G. F.; FREITAS, T. J. S.; WANDERLEY, L. F. V. C.; Cordeiro JUNIOR, N. Estágio universitário: problema ou solução? **V ENANGRAD**. Piracicaba – SP. 1994.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Editora da Unicamp, 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS (ABRES). Disponível em <http://www.abres.org.br> . Acesso: 14 de novembro de 2007.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A. de; LEMOS, A. H. Educação, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano? **ENANPAD**, v.9, n.4, Atibaia/SP, 2003.

BARROS, M. F; LIMONGI-FRANÇA, A.C. O Estagiário de Administração nas Organizações Brasileiras: um Estudo Comparativo entre a visão do aluno e das Empresas. **VII SEMEAD**. São Paulo – SP, 2004.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**. V. 33, p. 52-64, maio/jun. 1993.

BASTOS, A. V. B. O Conceito de Comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comprometimento humano no trabalho. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 18, 1994, **Anais...** PR: ANPAD, 1994. 1 CD ROOM.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A., PINHO, A. P. M. Comprometimento Organizacional: Uma Análise do Conceito Expresso por Servidores Universitários no seu Cotidiano de Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, 1997.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A., PINHO, A. P. M. Comprometimento Organizacional: Explorando este conceito entre servidores de instituições universitárias. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 20, 1996. Angra dos Reis/RJ. **Anais...**Angra dos Reis/RJ:ENANPAD, 1996.

BASTOS, A.V.B. Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. **Tese** (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 1994.

BASTOS, A.V.B. Comprometimento no Trabalho: Os caminhos da pesquisa e os desafios teóricos-metodológicos. In: BORGES-ANDRADE, J.E.; CODO, W.;TAMAYO, À. **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo: Autores Associados, 1997.

BASTOS, A.V.B. Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. **Psico**, v.24, n.2,p.29-48, 1992.

BASTOS, A.V.B.; FONSECA, C.A.M. Criatividade e Comprometimento Organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho; **Anais XXVI ENANPAD**; Salvador-BA, 2002.

BASTOS, A.V.B.; PEREIRA, A.M. Mudanças organizacionais e comprometimento no trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Programa de Pós Graduação em Administração. 21, 1997. Rio das Pedras. **Anais...** Rio das Pedras: ENANGRA, Brasil, 1997.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 1960 apud SANCHES, E.N. Organização e Carreira: Padrões de

Comportamento de docentes universitários e a relação com o desempenho no ensino. **Tese** (Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

BERTELLI, L.G. Estágios de Estudantes (in BOOG, G. e M. (coord.) **Manual de Gestão de pessoas e equipes**, v. 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: Antunes, R. *et al.* **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BIANCHETTI, L. Inclusão e Exclusão no processo de qualificação profissional: educação corporativa, novos protagonistas e novos *loci* espaço-temporais de formação dos trabalhadores. In: **INEP/MEC. Universidade e Mundo do Trabalho**. Brasília, 2006.

BLANCH, J.M. **Del viejo ai nuevo paro. Una análisis psicológico y social**. Barcelona. PPU 1990.

BORGES, I. de O; YAMAMOTO, O.H. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E. Conceituação e Mensuração de Comprometimento Organizacional. **Temas em Psicologia**. 1994.v.I. p.37-48. 1994

BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e Trabalho**. Porto Alegre, RS. Artmed, 2004.

BRASIL. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e da outras providências. Disponível em: <http://www.cideestagio.com.br/leideestagiocomp.htm> Acesso em : 14 ago. 2006

BRASIL. Lei n. 6494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do

2^o grau e supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cideestagio.com.br/leideestagiocomp.htm> Acesso em : 14 ago. 2006

BRASIL. Lei Nº 9.394. de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L9394.htm> Acesso em : 05 março 2007.

BURAWOY, M. Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism. **American Sociological Review**, v. 48, n. 5, p. 587-605, 1983.

CASTEL, R.. **A metamorfose da questão social**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1998.

CATTANI, A (org) **Trabalho e Tecnologia: dicionário técnico**. Petrópolis: Vozes; porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.

CATTANI, A D. ; HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS; 2006.

CERETTA, P. S.; TREVISAN, M.;MELO, G.C. Estágio extracurricular e seus reflexos na formação do administradora. **VII ENANGRAD**. Florianópolis-SC, 1996.

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO - **CNPq**. Disponível em: <http://www.cnpq.br>. Acesso em: 21 de maio de 2007.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DEMO. G. Comprometimento no trabalho: uma revisão do estado da arte da produção nacional nos últimos 6 anos. **Psicologia: Organizações e Trabalho/** Universidade Federal de Santa Catarina. v.3, n.2 - Jul/Dez. 2003. Florianópolis: UFSC, 2003.

DRUCKER, P. **Sociedade pós capitalista**. São Paulo, 1993.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil**. Mitos e verdades. São Paulo: Gente, 2004.

ETZIONI, A., **A Comparative Analysis of Complex Organizations**. New York: Free Press, 1961.

FACULDADES METROPOLITANAS UNIDAS (FMU). **Meu Primeiro Estágio**. Disponível: <http://www.portal.fmu.br> . Acesso em 05 de maio de 2008.

FERREIRA, A.B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de janeiro: Ed. Nova fronteira, 1986.

FERREIRA, I.S. A legalidade do estágio de estudantes. In: Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). **A qualidade dos estágios e sua importância sócio-profissional**. São Paulo: Coleção CIEE nº 79, 2005.

FISHBEIN, M., & AJZEN, I. **Belief, attitude, intention, and behaviour: An introduction to theory and research**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.

FLEURY, M.T.L. Mudanças e persistências nos modelos de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta – o caso brasileiro em contraponto com o japonês. **Revista da Administração**. V. 25, n.4, p. 13-21. 1991

GATTI, B.A. **Grupo Focal na pesquisa em ciências sociais e humanas**. Líber Livro Editora. Brasília, 2005.

GOMES, F. R.. **A relação de trabalho na Constituição**: fundamentos para uma interpretação razoável da nova competência da justiça do trabalho a luz da EC n. 45/04. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2006.

GRUPO FOCO. **Competência de gente grande**. São Paulo, 28 jul 2007. Disponível em: www.estudante.adm.br/news . Acesso em: 10 nov 2007.

HALABY, C.N. worker attachment and workplace authority. **American Sociological Review**, v. 51, p. 634-649, 1986.

HIMPEL, D. E. O papel do estágio na formação profissional: o caso da Escola Técnica Tupy. **Dissertação** (Mestrado) - Universidade do Estado de Santa Catarina, 2004

HOBBSAWM, E. J.. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo** (5a. ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos> .Acesso em: 20 de outubro de 2007.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Disponível: www.ipea.gov.br . Acesso em: 04 de outubro de 2007.

JAHODA, M. Empleo y desempleo: um análisis sócio-psicológico. Madrid: Morata, 1987. Originalmente publicado em inglês 1982 apud ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J.E.;BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre, RS. Artmed, 2004.

KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. **Journal of Conflict Resolution**, 2, 51-60, 1958.

KOHLBERG, L. **Essays on moral development.: the philosophy of moral development**. New York: Harper & Row; 1981.

KRUEGER, R. A. **Focus group: a practical guide for applied research**. Newbury Park, Sage Publications, 1988.

LE BOTERF, G. De la compétence – essai sur un attracteur étrange. In: **Les éditions d'organisations**. Paris: Quatrième Tirage, 1995.

LOURENÇO, M. C., CUNHA, A. C. M. da. Os Desafios da Secretária frente às Mudanças no Mercado de Trabalho. **Monografia**. Universidade do Vale do Paraíba. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas. São José dos Campos - São Paulo, 1999.

LUZ FILHO, S.S.da. **Escolha profissional: Projeto de Vida e de Carreira**. Canoas: MASAI, 2002.

MACHADO, A. M. O. O estágio de estudantes. In: Stürmer, G. (org). **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MACHADO, L. R. S. Educação básica, empregabilidade e competência. **Revista Trabalho e Educação**, Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, n. 3, p. 15-21, jan./jul. 1998.

MACHADO, L.R.S. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: **Trabalho e Educação**. Campinas-SP, Papyrus/Cedes e São Paulo, Ande-Anped, 1992.p. 9-24.

MACHADO, N. J. **Ensaio Transversais: cidadania e educação**. São Paulo: Escrituras, 1997.

MALSCHITZKY, N. Empregabilidade e empresabilidade. **Revista FAE Business**, nº2, jun 2002, p. 32-34.

MARCOVITCH, Jacques. **A universidade (im)possível**. São Paulo: Futura,1998.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 79, 2003.

MARX, K. **O Capital** . Rio de janeiro, Civilização Brasileira, Livro I, vol. 1, p. 54, 1971.

MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. Livro 1: O processo de produção do capital. 7 ed., São Paulo: Difel, 1982. (Volume I.).

Marx, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, K. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1980. (Coleção Grandes Cientistas Sociais, n.10).

MASLOW, A.H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v.50, p.370-396, 1943.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 21,1997. Rio das Pedras. **Anais...** Rio das Pedras: ENANPAD, 1997.

MEDEIROS,C.A.F.;ENDERS,W.T.;SALES,I.O.;OLIVEIRA,D.L.F.;MONTEIRO,T.C. Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. **Anais ENANPAD**, 1999.

MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**. A gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. **A three-component conceptualization of organizational commitment**. Human Resources Management Review, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A.. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, n. 78, p. 538-551, 1993.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie, J. **Commitment in the workplace: theory, research, and application**. London: Sage Publications, 1997.

MILKOVICH, G.T.; BOURDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

Ministério do Trabalho e Emprego (2002). **Mercado de trabalho no Brasil: diagnóstico e políticas**. Disponível em www.mte.gov.br/public/emprego/emp_idx.htm Acesso em: 30 de novembro de 2007.

MORAES, F. M. M. de, GODOI, C.K., BATISTA, M.A. Comprometimento organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração** – v.6, n.12, jul/dez 2004.

MORAES, L. F. R. Comprometimento Organizacional das Universidades Federais Mineiras: um exercício preliminar de análise. **Tese** (Doutorado em Ciências Econômicas) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em Universidades Federais Mineiras. In: **Anais** do 21º Encontro da ANPAD, Belo Horizonte, 1997, p. 03.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L. Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo nas Universidades Federais Mineiras. Belo Horizonte: UFMG/FCE/CEPEAD, 1996. **(Relatório de Pesquisa)**

MORGAN, D. L. **Focus group as qualitative research**. Newbury Park, Sage Publication, 1988. (Qualitative Research Methods Series 16).

MOURA, A. L. de. **A Importância da experiência profissional**. Empregos, São Paulo, 2004.

MOWDAY, R.T.;PORTER, L.W.;STEERS,R.M. **Employee-organization linkages – The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, p. 27, 1982.

MOWDAY, R.T; STEERS, R.M.; PORTER, L.W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v.14, p.224-247,1979.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, L.M.F. O estágio como a grande força de energização. In: VIANNA, M.A.F. **Recursos Humanos: excelência de idéias, prática e ação**. Rio de Janeiro: Quartet. Ed: ABRH, 1994.

NEIVA, K.M.C. **Entendendo a orientação profissional**. São Paulo: Paulus, 1995.

NONAKA, Ikujiro & TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. RJ. Editora Campus. 1997

OSTROSKI , S. S. D. ; COSENTINO; A. Sistema de acompanhamento e controle de estágios curriculares supervisionados. **VII ENANGRAD**. Florianópolis-SC, 1996.

PALMA, A. J.. O que há por trás da expansão do estágio. In: **Estágio investimento produtivo**. CIEE São Paulo: CIEE 1997.

PALUDO, C.A. Comprometimento de trabalhadores de equipes autogerenciadas com a organização e com a equipe: um estudo no Vale do Itajaí. **Dissertação** (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PASTORE, J. **As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

POCHMANN, M.. Universidade e mercado de trabalho: conjuntura atual.In: **Relatório do II Encontro Nacional Estágios, Ensino Superior e Mercado de Trabalho: perspectivas para o futuro**. São Paulo, abril,2003.

POWELL, R.A. SINGLE, H.M. Focus groups. International Journal of Quality in Health Care, v.8, n.5, p.499-504, 1996. In: GATTI, B.A. **Grupo Focal na pesquisa em ciências sociais e humanas**. Líber Livro Editora. Brasília, 2005.

ROSSI, I. A sociedade vê o estágio com bons olhos. In: **Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)**. A qualidade dos estágios e sua importância sócio-profissional. São Paulo: Coleção CIEE nº 79, 2005.

SÁ, M.A.D., LEMOINE, C. O estilo de lideranças como fator de comprometimento na empresa. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós Graduação, 22, 1997, **Anais...**RJ: ANPAD, 1998. 1 CD ROOM.

SANCHES, E.N. Comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho: um estudo de caso. **Dissertação** (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

SANCHES, E.N. Organização e Carreira: Padrões de Comportamento de docentes universitários e a relação com o desempenho no ensino. **Tese** (Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

SANTOS, J. V. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estagio**. São Paulo: LTr, 2006.

SEGNINI, L. R. P. Entre o desemprego e a engrenagem dos empregos precários.In: KIRSCHNER, A. M.; MONTEIRO, C. F. (orgs). **Contemporaneidade e Educação**. Revista Semestral Temática de Ciências Sociais e Educação. Instituto de estudos da Cultura e educação Continuada (IEC), ano VI, nº 9, 1º semestre. Rio de Janeiro, 2001.

SENGE, P. **A quinta disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1990.

SENGE, P. M. **As cinco disciplinas**. Barueri: HSM Management, 1998.

SILVA, J.C da. A Contribuição do Estágio Não Obrigatório na Formação Acadêmica e a Identificação de Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento. **(Monografia)** Especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

SILVA, M.L.A. Estágio supervisionado: alternativas de integração da teoria com a prática: Relato de uma experiência. **II ENANGRAD**. São Paulo – SP. 1992.

SIQUEIRA, M.M.M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v.7 (especial), p. 165-185, 2003

SIQUEIRA, M.M.M; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDREADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.300-330.

SOARES, D. H. P.. **O jovem e a escolha profissional**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

SOUZA, P.N.P. de. Qualidade exige supervisão. In: **Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)**. A qualidade dos estágios e sua importância sócio-profissional. São Paulo: Coleção CIEE nº 79, 2005.

STEIL, A. V; SANCHES, E. N. Comprometimento organizacional como uma estratégia de controle. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22.,1998, **Anais...** PR: ANPAD, 1998. 1 CD ROM.

UnB Notícias. **Mais estudantes à noite**. Ano 7, nº 63, novembro e dezembro de 2004.

WIERNER, Y.; VARDI, Y. Relationship between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrative approach. **Organizational Behavior and Human Performance**, v.26, p.81-96, 1980.

WIERNER, Y.; VARDI, Y. Relationship between organizational culture and individual motivation: a conceptual integration. **Psychological Reports**, v.67, n.1, p.295-306, 1990.

WIERNER, Y; Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v.7, p.418-428, 1982.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e Trabalho**. Porto Alegre, RS. Artmed, 2004.

Referências Complementares

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

SOLDI, R. M. O comprometimento organizacional de trabalhadores terceirizados e efetivos: Um estudo comparativo em uma empresa de telefonia. **Dissertação** (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

APÊNDICES

Apêndice 1 - Questões Grupo Focal

1. O que significa o estágio para você(s)?
2. O que é ser estagiários para você(s)?
3. O que você(s) identifica(m) que leva um estudante a procurar estágio?
4. O que leva o estagiário a permanecer estagiando na organização?"
5. O que levaria você(s) trocar(em) de local de estágio?(organização)
6. Como você(s) identifica(m) por meio de comportamentos, o comprometimento dos estagiários com a organização?
7. Quais os comportamentos que você(s) expressa(m) e que indicam o seu comprometimento com a organização?

Apêndice 2 – Roteiro de Identificação do SujeitoDados Pessoais:

Nome:

Sexo:

Idade: 18 a 20 anos () 20 a 22 anos () 22 a 24 anos ()

Endereço Pessoal:

Telefone residencial e celular: ()

E-mail:

Mora com quem?

Paga a universidade? Caso sim, qual o valor da mensalidade?

Escolaridade:

Curso:

Fase:

Turno:

Nome da Universidade:

Pública ou Particular:

Dados sobre o estágio:

Local do estágio:

Organização pública ou privada:

Tempo de estágio:

Carga horária diária de estágio:

Área que trabalha na organização:

Endereço do estágio:

Telefone: ()

Assinatura

Data: _____

Apêndice 3 - Autorização da Pesquisa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa.

Essas informações estão sendo fornecidas para sua participação voluntária neste estudo que visa identificar o vínculo que estagiários estabelecem com as organizações concedentes de estágio. A fim de favorecer o progresso científico e social, essa pesquisa procurar-se-á responder à questão a respeito do vínculo que estagiários estabelecem com as organizações concedentes de estágio, visto que o contrato de estágio se apresenta sob um modelo diferente de contrato nas relações trabalho.

Para realização da pesquisa serão realizados pelo menos 03 grupos focais com no máximo de 06 estagiários. A análise das informações coletadas no grupo focal será analisada e os conteúdos similares serão agrupados de modo a identificar categorias temáticas. Após estabelecimento das mesmas, os conteúdos das informações serão interpretados com base na literatura.

Em qualquer etapa do estudo, será possível o acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A

pesquisadora principal é Andresa Darosci Silva, que pode ser encontrada no telefone, telefone 48 9961-3297 o e.mail andresa.darosci@gmail.com

Caso haja alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, é possível contatar com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSC, telefone 3721-9206.

O participante tem liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo.

As informações obtidas serão analisadas em conjunto com outros pesquisadores, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante.

O participante tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais das pesquisas, quando em estudos abertos, ou de resultados que sejam do conhecimento dos pesquisadores.

Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação.

O pesquisador assume o compromisso e utilizar os dados e o material coletado somente para a pesquisa.

Obrigada(o) pela atenção, compreensão e apoio.

Andresa Darosci Silva

CRP-12/03458

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li acerca do estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e de compensação financeira. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo.

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, _____ nascido(a) em ____ / ____ / ____, concordo de livre e espontânea vontade *em* participar como voluntário da pesquisa. Declaro que

obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas.

----- Data: ____/____/____

Assinatura do participante

----- Data: ____/____/____

Assinatura do responsável pelo estudo

ANEXOS

ANEXO 1 - LEI Nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977.

Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior, de ensino profissionalizante do 2o. Grau e Supletivo e dá outras providências.

ARTIGO 1º - As pessoas Jurídicas de Direito Privado, os Órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superiores, profissionalizantes de 2º Grau e Supletivo.

PARÁGRAFO 1º - O Estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar, segundo disposto na regulamentação da presente Lei.

PARÁGRAFO 2º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

ARTIGO 2º - O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividades de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

ARTIGO 3º - A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

PARÁGRAFO 1º- Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no parágrafo 2º do Artigo 1º desta Lei.

PARÁGRAFO 2º - Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

ARTIGO 4º - O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvando o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

ARTIGO 5º- A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

ARTIGO 6º - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 30 (trinta) dias.

ARTIGO 7º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

ARTIGO 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 07 de dezembro de 1977

Ernesto Geisel

Ney Braga

Diário Oficial – 09/12/77

|

ANEXO 2 - REGULAMENTAÇÃO DA LEI DO ESTÁGIO

DECRETO Nº 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982

Regulamenta a Lei nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e da outras providências.

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o Artigo 81, item III da Constituição, decreta.

Art. 1º – O estágio curricular de estudantes regulamente matriculados e com frequência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior e de 2º. Grau regular e supletivo, obedecerá às presentes normas.

Art.2º – Considera-se estágio curricular, para efeitos deste decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Art.3º – O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e deles participam pessoas jurídicas de direito público privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

Art. 4º – As instituições de ensino regularão a matéria contida neste decreto e disporão sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático pedagógico;
- b) carga horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderão ser inferior a um semestre letivo;

- c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidos nos parágrafos 1º e 2º do artigo 1º da Lei Nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977;
- d) Sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Art. 5º – Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordados todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino quando for o caso.

Art.6º – A realização do estágio curricular, por parte de estudantes, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

Parag. 1º – O Termo de compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

Parag. 2º – O Termo de compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do artigo 5º.

Parag.3º – Quando o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o parágrafo 2º. Do Artigo 3). Da lei 6.494/77, não ocorrerá a celebração do termo de compromisso.

Art.7º – A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidades e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado.

Parag. Único – Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de:

- a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no artigo 5º.
- c) Prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino;
- d) Co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Art. 8º A instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, referidos no “caput” do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor de estudantes.

Art.9º – O disposto neste decreto não se aplica ao menor aprendiz, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho e vinculado à empresa por contrato de aprendizagem, nos termos da legislação trabalhista.

Art. 10º – Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada ao estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para a obtenção e realização do estágio curricular.

Art. 11º As disposições deste Decreto aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

Art. 12º – No prazo máximo de 04 (quatro) semestres letivos a contar do primeiro semestre posterior à data da publicação deste decreto, deverão estar ajustadas às presentes normas todas as situações hoje ocorrentes, com base em legislação anterior.

Parag. Único – Dentro do prazo mencionado neste artigo o Ministério da Educação e Cultura promoverá a articulação de instituições de ensino, agentes de integração e outros Ministérios, com vista à implantação das disposições previstas neste Decreto.

Art. 13^o – Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogados o Decreto N^o. 66.546 de 11 de maio de 1970 e o Decreto N^o 75.778 de 26 de maio de 1975, bem como as disposições gerais e especiais que regulem em contrário ou de forma diversa a matéria.

Brasília, em 18 de agosto de 1982

João Figueiredo

Rubem Ludwig